INNSTILLING

TIL

LOV OM BEDRIFTSRÅD I INDUSTRIELLE VIRKSOMHETER

FRA

MINDRETALLET

I

ARBEIDERKOMMISJONEN AV 1918

KRISTIANIA
GRØNDAHL & SØNS BOKTRYKKERI
1920

INNHOLD:

Mindretallets innstilling til lov om bedriftsråd i industrielle virksomheter.

Innledning.

Flertallet har i sin foreløbige innstilling redegjort for kommisjonens sammensetning og mandat.

Idet vi henviser til denne redegjørelse, skal mindretallet bemerke, at det ikke kan erklære sig enig med flertallet, når dette hevder, at det ligger innenfor kommisjonens mandat, å ta *betjentene* med i de forskjellige råd. Det fremgår tvertimot av stortingsdebatten, at såvel statsråd som stortingsmenn var klar over, at der for å utvide kommisjonens mandat til også å omfatte betjentene, krevedes ny stortingsbeslutning. Skjønt mindretallet i og for sig er enig i, at også betjentene bør omfattes av lovforslaget, vil det bemerke, at det formentlig hadde vært formelt riktig, om man på dette område på forhånd hadde søkt spesiell utvidelse av kommisjonens opdrag.

Videre er mindretallet i tvil om hvorvidt det har ligget innenfor kommisjonens mandat under nærværende lov å medta andre bedrifter, enn *industri* og *håndverk*. Når departementet i sitt foredrag, som ligger til grunn for den kgl. res. av 6. desbr. 1918 om opnevnelse av kommisjonen nevner »andre felter« av vort næringsliv — utenfor jordbruk —, som bør komme i betraktning, var dette vel å merke m. h. t. hvorvidt *utbytte*-deling kan finne anvendelse. Dette er forøvrig påpekt av flertallets medlem, Dehli (side 56 flertallets forslag).

Overalt i det følgende hvor sitater fra flertallets forslag er uthævet, er dette foretat av mindretallet.

Den her påpekte uklarhet m. h. t. grensene for kommisjonens mandat må sees i forbindelse med den omstendighet, at arbeidsutvalget — forøvrig med departementets samtykke — i mars måned fant å burde opta spørsmålet om andel i *bedriftens ledelse* til antesipert behandling, mens det oprindelig såvel fra departementets som stortingets side sees å ha vært forutsetningen, at spørsmålet om *andel i bedriftsutbyttet* først og fremst skulde utredes.

Mindretallet anser den her omtalte forandring i kommisjonens oprindelige arbeidsplan uheldig, og er enig med Dehli (side 56), når han uttaler, at de 2 spørsmål, som kommisjonen skal utarbeide forslag om »visstnok helst burde være behandlet samtidig, eller i motsatt orden«. Dette blir så meget mer innlysende som forholdet nu er det, at 4 (hvoriblandt formannen) av de 9 medlemmer hvorav flertallet består, har tatt den uttrykkelige reservasjon, at de kun kan slutte sig til den foreliggende flertallsinnstilling om *andel i ledelsen* under den bestemte forutsetning, at der »snarest mulig blir vedtatt en lov om *betjenters og arbeideres andel i bedriftens utbytte«*, idet disse medlemmer samtidig uttaler, at i motsatt fall vilde »delaktighet i bedriftsledelsen formentlig endog kunne bety en alvorlig fare for bedriftenes velferd« (side 39).

Mindretallet må erklære sig enig med Dehli i, at denne reservasjon er

»ukorrekt og uforsvarlig så lenge det er ganske uvisst om en sådan lov vil bli vedtatt. Det er nemlig ikke utelukket, at den samme forsamling, i hvilken enkelte stemmer for en lov om *andel i bedriftsledelsen* under nevnte forutsetning, bakefter forkaster ethvert forslag om *andel i utbyttet*. Tvertimot vil en sådan forkastelse være konsekvent av dem, som ønsker en *bedriftsandelslov*, enten som et skritt på veien til socialisering, eller som dennes innførelse ad indirekte vei. Efter min opfatning vil det da være bedre, reellere og hensynsfullere med engang å gå til socialisering i den utstrekning, som samfundets — alles — tarv tillater. Dette ligger jo imidlertid utenfor kommisjonens mandat.«

I betraktning av at lovgivningen hittil har beskjeftiget sig overordentlig litet med spørsmålet om andel i bedriftsutbyttet — og det for mindretallet stiller sig tvilsomt, om der overhodet kan istandbringes nogen lov på dette område — må denne reservasjon, efter mindretallets mening, tillegges megen vekt, og det synes

under disse forutsetninger, at være meget som taler for å utsette den videre behandling av forslaget om *andel i bedriftens ledelse* til spørsmålet om *andel i utbyttet* foreligger fullt utredet.

Forøvrig tillater mindretallet sig å påpeke de dissenser i flertallets forslag, som er gjort ved de viktigste lovparagraffer. Dette gjelder bl. a. §§ 7.3, 14 B. 1, B. 2, B. 5, B. 6, 15, 20, 29, 32 og 35. Den dissenterende fraksjon har et varierende antall medlemmer, men i flere tilfeller er medlemsantallet så stort, at det tillagt det mindretall som står utenfor flertallsinnstillingen, blir et flertall *mot* det standpunkt som i innstillingen er betegnet som »flertallets«.

———————

Idet kommisjonens mindretall (Bjercke, Nielsen, Vaade og Wrangell) herved gir sig den ære å forelegge det ærede departement sitt utkast til *»lov om bedriftsråd i industrielle virksomheter«* skal bemerkes, at flertallets foreløbige forslag med motiver først forelå i sin endelige form 3. oktober f. å. Mindretallet hadde av forskjellige grunne funnet det heldigst, om flertallet, hvortil kommisjonens formann hører, hadde ventet med offentliggjørelsen av sitt forslag til også mindretallets var ferdig. Denne fremgangsmåte vilde ha vært i overensstemmelse med almindelig praksis. Tross mindretallets henstilling har flertallet imidlertid funnet straks å burde offentliggjøre sitt forslag, idet flertallet anså det ønskelig »at det foreliggende forslag (flertallets) jo før jo heller blev undergitt offentlig diskusjon.« Samtidig tar flertallet forbehold om adgang til senere, når mindretallets forslag foreligger, å fremkomme med »tilleggsbemerkninger og mulige endringsforslag.«

Mindretallet må sterkt beklage den av flertallet fulgte fremgangsmåte og det press, som herigjennem og ellers er øvet på mindretallet under dettes utarbeidelse av sin innstilling.

Det foreliggende spørsmål er så vanskelig og ubearbeidet, og griper samtidig så sterkt inn i de mest vitale deler av samfundsmaskineriet, i fremstillingen av, hvad der i en eller annen form skal skaffe store deler av landets befolkning det daglige brød, at

der her er end større grunn til å gå forsiktig frem enn ved annen lovgivning.

Bortsett fra Rusland, hvorfra ingen inngående oplysninger om forholdene foreligger, har kun Østerrike hittil en lov om bedriftsråd. Hvordan denne vil virke, er det ennu for tidlig å gjøre sig op nogen mening om. I ethvert fall foreligger ennu ingen oplysninger herom.

Imidlertid kan mindretallet ikke sterkt nok påpeke nødvendigheten av, at der, før en eventuell lov om dette spørsmål endelig forelegges Stortinget, innhentes de mest pålidelige og inngående oplysninger fra de land, som har eller i den nermeste fremtid får lignende lover, om *hvordan disse virker i praksis.*

Videre bør der i større utstrekning enn tiden og forholdene har tillatt mindretallet tilveiebringes annet materiale fra utlandet, og da ikke bare de der foreliggende lovforslag, men motivene for og kritikk over disse.

Mindretallets forslag.

Almindelige motiver.

Mindretallet er i det vesentlige enig med flertallet i dets syn på de for tiden herskende arbeidsforhold, sådan som dette kommer til uttryk i flertallets almindelige motiver (side 17):

»Den bevisste og planmessige nedsettelse av arbeidstempoet og arbeidsydelsen såvelsom de øvrige former av sabotasje, som av den syndikalistiske retning innen arbeiderbevegelsen er innført i klassekampen, og som også hos oss har gjort sig gjeldende, må efterhånden virke ødeleggende på produksjonen. Som følge av sløseri med tid, spill av råstoffer og skjødeløs behandling av maskiner og redskaper vil produksjonen fordyres i sådan grad at den ikke blir konkurransedyktig. Samtidig vil den tiltagende arbeidsulyst og uvilje mot enhver anspennelse av evner og krefter i det lange løp virke demoraliserende på arbeiderbefolkningen, hvis arbeidsglede forsvinner. Det er klart, at disse forhold i lengden også vil føre til ganske uholdbare tilstande i forholdet mellem arbeidsgiveren og arbeiderne«.

Denne tingenes tilstand er almindelig erkjennt, og behøver neppe yderligere påvisning.

Mindretallet er likeledes på det rene med — hvad der også sees å stå klart for flertallet — at produksjonen og dermed arbeidsintensiteten må op, at *den eneste måte på hvilken arbeidernes levevilkår kan forbedres er gjennem en forøket varefremstilling.*

Professor Aarum fastslår dette i flertallets motiver (side 42) i følgende setning:

»Det tør uten videre kunne fastslåes som et aksiom, at ingen ordning med arbeidernes andel i bedriftsledelsen i lengden vil vise sig holdbar eller gagnlig medmindre den fører til en hensiktsmessigere og samfundsmessig bedre utførelse av produksjonen enn den nuværende, og det må være utsikten hertil eller sannsynligheten for at så vil skje, som blir den avgjørende prøvesten på de foranstaltninger, som måtte bli å treffe.«

Mindretallet er enig med flertallet i at denne kommisjons opgave er å forsøke å finne veier til et bedre forhold mellem arbeider og arbeidsgiver i *samfundets interesse*, men vi understreker overalt samfundets interesse. Mindretallet er videre som sagt enig med flertallet i, at samfundets interesse, den å skape bedre og best mulige levevilkår for alle, i første rekke avhenger av en øket fremstilling av de varer etc., vi trenger til livets ophold, øket boligbygning m. m. m.

Mindretallet er tilslutt enig med flertallet i, at der kan opnås meget i retning av en større varefremstilling, hvis samarbeidet mellem arbeider og arbeidsgiver blir bedre enn nu, men når vi så kommer til spørsmålet om veier og midler til å opnå det bedre samarbeide, hører enigheten op.

Den vei flertallet i sitt forslag har slått inn på, vil efter mindretallets mening ikke føre til målet. Forslaget vil virke stikk imot sin hensikt. Det vil ikke bare forflere tvistene mellem arbeider og arbeidsgiver, men ved å umyndiggjøre den nuværende ledelse av de enkelte bedrifter, og i dens sted sette et råd, for den største del bestående av overfor bedriften økonomisk uansvarlige medlemmer, med et tungvint og ukyndig centralappparat som ankeinstans vil det umuliggjøre en rationell drift, og således virke rett imot det annet hovedmål: en større produksjon.

Da Arbeiderkommisjonens arbeidsutvalgs forslag, hvilket i alt vesentlig går igjen i flertallsforslaget, mot det nuværende mindretalls stemmer, blev lagt til grunn for behandlingen, fant de medlemmer, som danner mindretallet, å burde gå ut efter første gangs behandling, idet de gav uttrykk for sin opfatning i følgende protokolltilførsel:

»Forslaget, gjort til lov, vil efter vor overbevisning være til ubotelig skade for hele vort næringsliv.

Dets gjennemførelse krever dessuten, at der settes ut i livet et nytt, urimelig stort og kostbart apparat: distriktsrådene, umulige både på grunn av sin størrelse, og fordi de vil være helt uskikket til å løse den opgave, de får. Det foreslåtte industri- og handelsråd kan heller ikke anbefales. Mindretallet gjorde under kommisjonens arbeide allerede fra først av opmerksom på, at det vilde utarbeide eget forslag, hvis arbeidsutvalgets blev lagt til grunn for behandlingen.

Under første gangs behandling har mindretallet hatt anledning til å gi sin mening om utvalgets forslag til kjenne. I den endelige behandling av dette forslag finner mindretallet derimot av prinsipielle grunner ikke å kunne delta.

Mindretallet kan nemlig ikke engang subsidiært anbefale utvalgets forslag, selv om enkelte av dets bestemmelser avsvekkes så lenge dets bærende prinsipper opretholdes. Forøvrig henviser mindretallet til motivene for sitt eget forslag.«

I et senere avsnitt har mindretallet under den kritiske gjennemgåelse av »*flertallets*« *forslag* og de motiver, som ligger til grunn for dette, tatt standpunkt til en rekke prinsipielle spørsmål vedrørende arbeidere og betjenters andel i bedriftsledelsen gjennem rådsinstitutionen; idet vi henviser hertil samt til vore spesielle motiver, skal vi i det følgende i korthet gjøre rede for de grunnlinjer, mindretallet har funnet å burde følge ved utarbeidelsen av sitt forslag.

Som tidligere bemerket, er mindretallet enig i, at de nu rådende arbeidsforhold er litet tilfredsstillende, og at det vil være i det hele samfunds interesse å finne midler til bedring av forholdet.

Men samtidig må man være varsom i valget av midlene. Det å tilfredsstille arbeidernes krav på andel i ledelsen er i og for sig ikke nok. Målet må være å øke produksjonen i det hele samfunds interesse. De midler man velger må ikke gripe inn i bedriftens ledelse på en sådan måte, at betingelsen for envher rasjonel produksjon, nemlig en ensartet ledelse, ødelegges, eller gå ut over, hvad også flertallet i sine *motiver* anser for en absolutt nødvendig betingelse for en samfundsmessig rasjonell drift i et kapitalistisk eller socialistisk samfund, nemlig: »Initiativ, ansvarsfølelse, planmessighet og disiplin.« Det samme hevder professor Aarum enn sterkere i sitt foran refererte »aksiom«.

———————

Mindretallet ser en av de vesentligste årsaker til den nuværende misnøie blandt arbeider- og betjent-klassen i disse klassers ofte mangelfulde forståelse av, hvor nøie deres egne interesser er

knyttet til bedriftenes, og hvad der i virkeligheten er bedriftenes interesser og derigjennem deres egne.

På den annen side kan der ofte blandt arbeidsgiverne være manglende forståelse av arbeidernes og betjentenes tarv, av hvad der uten skade for en rasjonel drift kan innrømmes disse.

Forholdet kan derfor nu betegnes som *mangel på gjensidig forståelse.* Arbeiderne mottar i almindelighet pålegg og forandringer med mistro på grunn av sitt manglende kjennskap til, hvad der ligger til grunn for pålegget eller forandringen. De blir stillet overfor en ferdig beslutning, som det ofte blir en prinsippsak for arbeidsgiveren ikke å forandre, iethvertfall ikke efter *forlangende* fra arbeiderne. Er arbeiderne misfornøiet, sammenkalles et massemøte, hvor de — fremdeles uten å kjenne til grunnlaget for vedkommende avgjørelse — beslutter å motsette sig denne, eller påtale den, og sender sine tillitsmenn med denne beslutning til arbeidsgiveren.

De 2 parter står da mot hinannen med hver sin ferdige beslutning. Arbeidsgiveren kan som regel ikke gå fra sin, både fordi han med sitt kjennskap til grunnlaget for denne er overbevist om det riktige i den, og fordi han gjerne anser det skadelig for disiplinen å forandre en allerede utgåt ordre, fordi arbeiderne forlanger det.

Arbeidernes tillitsmenn på sin side vil — selv om de efter å ha hørt arbeidsgiverens begrunnelse personlig føler sig overbevist om det berettigede i pålegget — anse sig bundet av det mandat, de har fra arbeiderne og vil derfor ha vanskelig for å bøie sig.

Hvad det efter mindretallets mening derfor her gjelder, er å finne midler til å bringe arbeidsgivere, betjenter og arbeidere sammen *før* viktige beslutninger, som berører arbeidsforholdene, treffes, eller settes ut i livet. Herved vil på den ene side arbeidsgiveren få anledning til overfor representanter for betjenter og arbeidere å redegjøre for grunnlaget for en påtenkt avgjørelse, og høre disses mening om denne, på den annen side betjentene og arbeidernes representanter få anledning til å høre arbeidsgiverens begrunnelse, før de inntar sitt standpunkt for eller imot og anled-

ning til likeoverfor arbeidsgiveren å fremføre sine innvendinger, forslag eller klager.

Det gjelder da å skape et nytt organ ved den enkelte bedrift, gjennem hvilket arbeidsgivere, betjenter og arbeidere kan komme i nærmere kontakt med hinannen.

Mindretallets syn på disse ting, faller i store trekk sammen med den engelske Whitley-komitees.

Det faller også sammen med Arbeiderkommisjonens flertalls, slik som dette kommer til uttrykk i flertallets almindelige motiver for sitt forslag (side 32):

»Den stadige forhandling og de felles drøftelser mellem arbeidsgivernes og arbeidernes representanter i rådene tør efter flertallets mening forventes å ville bidra til en vesentlig forbedring av forholdet på arbeidsplassene. Bedriftsrådene vil antagelig mindre komme til å se sin opgave i bileggelse av utbrutte konflikter enn i å fjerne misforståelser, løse meningsforskjel og tilveiebringe enighet gjennem forhandlinger, forinnen konflikter opstår.

— —

— —

Derved at bedriftsanliggender, som kan gjøres til gjenstand for forhandlinger uten å røbe forretningshemmeligheter, undergis gjensidig diskusjon og om mulig ordnes i mindelig forståelse, vil der efter flertallets mening utvikles et tillitsforhold mellem arbeidsgivere og arbeidere, som vil være til fordel for begge parter. Den nu sedvanlige mistenksomhet kan efterhånden på begge sider antas å ville gi plass for en tillitsfull fortrolighet. Arbeidsgiveren får en nu manglende anledning til å utvikle og klargjøre sitt syn på bedriftens interesser og til nærmere å redegjøre for de vanskeligheter og hindringer, der måtte stille sig i veien for en imøtekommelse av arbeidernes krav. Arbeiderne vil til stadighet få leilighet til å fremholde sine ønsker og klager for bedriftsledelsen såvelsom til ved drøftelsen av spørsmål om forbedrede arbeidsmetoder og tekniske hjelpemidler å fremlegge sine praktiske erfaringer, som i mange tilfeller vil vise sig å være av stor verdi og gi gode resultater for virksomhetens produktivitet.«

og videre (side 36):

»En stadig forhandling mellem representanter for alle de i bedriften medvirkende faktorer og en åpen og fri drøftelse av foreliggende spørsmål under vurdering av berettigede hensyn til alle sider, tør efter flertallets mening påregnes å ville åpne partenes øine for det interessefellesskap i virksomhetens trivsel og fremgang som er en nødvendig forutsetning for et lojalt og oprig-

tig samarbeide med et for alle parter fruktbringende resultat. Gjennem en sådan forhandling vil der formentlig hos alle vedkommende kunne utvikles en voksende forståelse av, at en virkelig og varig forbedring av de arbeidende klassers materielle og kulturelle livsvilkår alene er mulig ved en øket produksjon, og at denne bare kan nås gjennem felles anstrengelser av alle de i den produktive virksomhet medvirkende faktorer.«

Ennvidere vil mindretallet henvise til professor Aarums reservasjon under flertallets almindelige motiver.

———————

De norske industriarbeidere utøver faktisk allerede adskillig innflydelse på arbeidsforholdene, utvilsomt en langt større enn den arbeiderne i de store industrilande helt til den siste tid har hatt.

Gjennem vor arbeiderbeskyttelseslovgivning, som stadig har utviklet sig i mere arbeidervenlig retning, arbeidsreglementer og tariffoverenskomster har de norske arbeidere en betydelig innflydelse på de forhold, under hvilke de arbeider.

Vor arbeiderbeskyttelseslov påbyr istandbringelse av *arbeidsreglement* ved de enkelte bedrifter angående arbeidsordningen i sin helhet, betingelser for antagelse og avskjedigelse, utbetaling av lønninger o.s.v. På dette reglements form og innhold, har hver bedrifts arbeidere innflydelse, idet de ifølge loven under reglementets istandbringelse skal gis anledning til å uttale sig om dets bestemmelser. Utkast til reglement tillikemed arbeidernes uttalelser sendes gjennem fabrikktilsynet inn til arbeidsrådet til godkjennelse. I arbeidsrådet, som altså er den høieste instans, og som forøvrig også fungerer som departementets konsulent, har arbeiderne like mange representanter som arbeidsgiverne.

Gjennem det *stedlige fabrikktilsyn*, hvor også arbeiderne er representert i samme antall som arbeidsgiverne, utøver arbeiderne også innflydelse på arbeidsforholdene.

Videre har arbeiderne gjennem de organisasjonsmessig inngåtte *overenskomster* med arbeidsgiveren en sterk innflydelse på de forhold, de arbeider under. Dette gjelder blandt annet de bestemmelser om *tillitsmenn*, som alle overenskomster inneholder. Disse tillitsmenn, som velges av angjeldende arbeidere, anerkjen-

nes ifølge overenskomsten som representanter og talsmenn for de organiserte arbeidere. Tillitsmennene har rett til å henvende sig direkte til bedriftens ledelse, når der er noget ved arbeidsforholdene, de ønsker å beklage sig over. Tillitsmennene kan ikke avskjediges uten saklige grunne herfor foreligger. Gjennem tillitsmannsinstitusjonen, som altså er almindelig anerkjent, har arbeiderne anledning til nårsomhelst å få ledelsen i tale. Forsåvidt består der her i landet i praksis allerede meget av grunnlaget for det samarbeide mellem arbeider og arbeidsgiver, som ifølge Whitleysystemet søkes opbygget i England.

Det skulde da falle naturlig å bygge videre på dette grunnlag og få dette samarbeide mellem arbeider og arbeidsledelse utvidet og befestet i systematiske former.

———————

Frivillig eller tvungen ordning.

Som ovenfor fremholdt mener mindretallet at der til fremme av et bedre forhold mellem arbeidsgiver, betjenter og arbeidere bør skapes et nytt organ ved den enkelte bedrift, gjennem hvilket partene på en effektiv måte kan komme i nærmere berøring med hinannen.

Det første spørsmål, som dernæst melder sig blir, hvorvidt dette organ skal oprettes tvungent ved lov som i Østerrike og som foreslått i Tyskland, eller søkes gjennemført frivillig som i England.

Tiltross for at mindretallet helst skulde sett spørsmålet løst ad frivillighetens vei, er det dog kommet til det resultat, at det foreslåtte organ, bedriftsrådet, må innføres obligatorisk ved lov. Mindretallet nærer nemlig frykt for — hvis ordningen skulde forsøkes gjennemført frivillig — at arbeiderne da vilde stille sig mistenksomme, når arbeidsgiveren ønsket bedriftsråd oprettet og på den annen side arbeidsgiveren stille sig mistenksom, når arbeiderne eller betjentene ønsket dette.

Når bedriftsrådet oprettes ved lov vil der ikke være grund til nogen slik gjensidig mistenksomhet likeoverfor selve innførelsen av bedriftsråd.

Lovens virkekrets.

Med hensyn til lovens virkekrets foreslår mindretallet som tidligere nevnt, at de her foreslåtte bedriftsråd kun påbys oprettet for bedrifter over en viss størrelse innen *industri* og *håndverk*. For å undgå enhver misforståelse har mindretallet funnet å burde spesifisere disse bedriftsarter. Med de mange og spesielle opgaver, som er tillagt bedriftsrådet, vil det være yderst upraktisk for ikke å si ugjørlig å inndra næringer, som ifølge sin art er vesensforskjellige fra industri og det større håndverk under en og samme lov. Det er dog mindretallets forutsetning, at man, efterhvert som der vinnes erfaring og forutsatt at nærværende lov viser sig hensiktsmessig, utarbeider speciallover for de av landets øvrige næringer, som her kan komme i betraktning.

Mindretallet er enig med flertallet i, at loven også bør omfatte offentlige virksomheter, som arbeider under tilsvarende forhold og tillater sig i så henseende å henvise til de spesielle motiver.

Bedriftsrådets sammensetning.

Efter Whitleykomitéens forslag skal de engelske bedriftsråd sammensettes av representanter for arbeidsgiveren og arbeiderne, efter den østerrikske lov og det tyske lovforslag av representanter kun for betjenter og arbeidere.

Mindretallet er av den opfatning, at råd sammensatt kun av betjenter og arbeidere vilde være helt forfeilet, idet herved den gjensidige utveksling av synspunkter, *før* en beslutning treffes eller settes i kraft helt vil mangle.

Hensikten med oprettelsen av rådene er jo nettop ved gjensidig redegjørelse og begrunnelse av standpunkter å forebygge, at en eller begge parter binder sig til et bestemt standpunkt, før den annen part er hørt, slik at det ofte blir en honnørsak ikke å forandre mening. Dette vil som tidligere nevnt kun apnås ved at arbeidsgiveren selv deltar i rådets møter, der får redegjøre for sig og høre de andre parters mening *før* eventuell beslutning om råd fattes. Ikke ved at rådet fatter sine beslutninger uten at arbeidsgiveren er hørt, og efterpå meddeler ham disse.

Bedriftsrådets myndighet.

Av prinsipielle grunne og med de erfaringer man har fra utlandet, spesielt fra Rusland, finner mindretallet ikke å kunne foreslå, at bedriftsrådene utstyres med annet enn rådgivende myndighet. Som i et følgende avsnitt om flertallets forslag utviklet vil en besluttende myndighet for bedriftsrådet, som den av flertallet foreslåtte, sett fra et nationaløkonomisk synspunkt, lede til følger av en sådan rekkevidde, at mindretallet ikke finner å kunne ta ansvaret herfor.

Sålenge arbeidsgiveren har det finansielle ansvar for bedriften, må den endelige avgjørelse av de spørsmål som daglig melder sig under arbeidet fremdeles ligge hos ham. Ansvar og ledelse må ligge i en hånd. Å legge ledelsen av bedriftens anliggender i henderne på et bedriftsråd bestående av overfor bedriften økonomisk uansvarlige og mer eller mindre usakkyndige medlemmer, vil betegne en »social nyorientering«, som utvilsomt vil lede til bedriftens ruin.

Bedriftsrådet skal ifølge sin natur og sine opgaver forebygge misforståelser og fjerne konfliktsstoff, derved at arbeidere og ledelse i tide får anledning til å sætte sig inn i hinannens synspunkter. Reiser der sig allikevel i et gitt tilfelle en konflikt mellem de underordnede og ledelsen, som ikke kan løses i mindelighet mellem parterne, må denne som hittil løses ad organisasjonsmessig vei. Såvel arbeidernes som arbeidsgivernes organisasjoner forutsettes derfor bibeholdt. Arbeidet med organisasjonsmessig forhandling og bileggelse av de tallrike småkonflikter må dog — såfremt bedriftsrådet kommer til å virke som forutsatt — antas å bli mindre.

Flertallet uttaler i sine motiver, at det ikke i noget land har funnet et forbillede for sitt lovforslag, som *det* har funnet egnet for vore forhold. — Dette er rigtig: *Ikke i nogen av de lover eller lovforslag, som er fremkommet selv i de land, hvor socialistene har makten, har man vovet å gå så langt i å frata arbeidsgiveren ledelsen og overføre den til arbeiderne, som i det norske flertallsforslag.*

Idet mindretallet forøvrig henviser til vedføiede fremstilling: *Rådssystemet i utlandet*, skal vi her kun kort påpeke:

I *England* er oprettelsen av bedriftsråd en frivillig sak, og hvor det oprettes har det kun en rådgivende myndighet og dette kun på begrensede felter.

I *Tyskland* har bedriftsrådene efter regjeringsforslaget i det vesentlige kun rådgivende myndighet, idet de alene forsåvidt ansettelse og opsigelse av arbeidstagere angår, kan gjøre innsigelse mot disse, når »viktige, berettigede drifts- eller arbeidstager-interesser skades derved.« Spørsmålet avgjøres så ved voldgift.

I den nye *østerrikske* lov er bedriftsrådene også vesentlig tillagt en rådgivende myndighet, idet de dog kan gjøre innsigelse mot opsigelse av en arbeidstager med den begrunnelse, at opsigelsen er skjedd av politiske grunne i sammenheng med vedkommendes virksomhet som bedriftsrådsmedlem, eller for at vedkommende har gjort bruk av foreningsretten. Den østerrikske lov griper dog på et enkelt punkt inn i lønnsspørsmålet, men da på et sterkt begrenset område, idet *akkordsatsen* for den *enkelte arbeider* eller arbeidsstykke — forsåvidt denne ikke kan fastsettes ved tariffavtale og arbeidsgiveren og vedkommende arbeider ikke blir enige, kan henvises til avgjørelse ved voldgift.

I *Rusland*, hvor bedriftsrådene under bolsjevikstyrets 1ste rådssystem hadde den fulle besluttende myndighet med hensyn til alle arbeidsforhold — deriblandt selvsagt også lønningene — er man under det nuværende 2net rådssystem gått til å frata bedriftsrådet *all* myndighet, idet det første rådssystem førte til hele industriens sammenbrudd. Nu har en direksjon med flertall av *sakkyndige* all makt, den hele ledelse av den enkelte fabrikk, og denne direksjon delegerer ofte sin myndighet til en eneste bedriftsleder — spesialist — som derved får en næsten diktatorisk myndighet.

Dette forhold, at man i de nevnte land, selv efter revolusjoner, som har bragt arbeidernes ledere til makten, ikke har vovet å gå til å gi bedriftsrådene nogen vesentlig besluttende myndighet, i ethvert fall ikke på langt nær til den grad som i det norske flertallsforslag, mener mindretallet der bør legges langt mere vekt på, enn flertallet gjør, når det som tidligere nevnt, kun uttaler, at det »ikke noget sted har funnet et forbillede, som man har funnet

egnet til å legges til grunn for en efter vore forhold avpasset løsning av spørsmålet.«

Når man i utlandet ikke har vovet å gå videre, er det ikke fordi spørsmålet om en mere vidtgående myndighet for bedriftsrådene ikke har vært oppe. Der har vært fremsatt og diskutert langt mere yderliggående forslag. Men selv i Rusland, hvor man har prøvet systemet med bedriftsrådenes besluttende myndighet under det første rådssystem, har man som foran nevnt funnet å burde gå fra det, fordi det førte til hele industriens ruin.

Når bedriftsrådet — som av mindretallet foreslått — kun gis rådgivende og ikke besluttende myndighet, vil der ikke bli behov for nogen klageinstans, som de av flertallet foreslåtte distriktsråd og heller ikke for landsrådet. Heri ser mindretallet en vesentlig fordel, idet den byråkratiske ordning med råd over råd, hvis virksomhet nødvendigvis må gripe inn i en rekke allerede bestående institutioners, aldri vil kunne bidra til å fremme de mål, som ligger til grunn for nærværende lovforslag. Bortsett herfra vil den av flertallet foreslåtte rådsordning falle langt kostbarere enn flertallet synes å ane, ikke bare ved de direkte utgifter til valg og lønninger, til distriktsrådenes og landsrådets medlemmer, men også derved at disse råd med sine tallrike avdelinger nødvendigvis vil beslaglegge uforholdsmessig megen arbeidskraft, som uten tvil vilde kunne anvendes på en bedre og for produksjonen mere hensiktsmessig måte.

Bedriftsrådets opgavekrets.

Mindretallet legger stor vekt på, at de opgaver, bedriftsrådet skal beskjeftige sig med er nøie utformet og har i sitt forslag spesifisert disse så nøiaktig som mulig for å undgå tvist om bedriftsrådets virkefelt.

Det er nødvendig strengt å påse, at selve tilstedeværelsen av et bedriftsråd ikke virker sinkende på den daglige ledelse av bedriften ved at bedriftslederen i alle spørsmål som er underlagt rådet må spørre dette til råds, *før* han treffer avgjørelsen. I mange ting må rådets virksomhet bestå i en efterkontroll eller i at avgi råd om almindelige regler.

Derimot gis der en rekke saker, som bedriftslederen uten skade for en rasjonell drift kan og bør forelegge bedriftsrådet *før* han treffer en avgjørelse, saker som ifølge sin natur ikke krever en øieblikkelig avgjørelse, såsom innførelse av nye arbeidsmetoder, innskrenkning i driften, forandringer i arbeidstidens inndeling, i tidskontrollen og i lønningers utbetaling.

For disse sakers vedkommende er der derfor i en spesiell paragraf i loven bestemt, at arbeidsgiveren har plikt til forhåndsredegjørelse i bedriftsrådet.

Det er nettop på dette punkt: optrekning av grensene for bedriftsrådets virksomhet, at den største vanskelighet ligger, skal man ikke umuliggjøre, hvad også flertallet anser som en avgjørende betingelse for enhver bedrifts levedyktighet: »En planmessig, målbevisst, besluttsom og handlekraftig ledelse.«

I denne forbindelse har det sin interesse å gjengi, hvad den tyske socialist, arbeidersekretær og medlem av nasjonalforsamlingen, Erkelenz, sir om disse ting i en kritikk over det tyske forslag til lov om bedriftsråd (»Die Hilfe«, nr. 43, 1919):

»Det (bedriftsrådet) skal være bedriftens parlament.

Dermed er også dets grenser antydet. Et parlament kan aldri selv være regjering, det vil her si: være bedriftsledelse.

En bedrift trenger i sin ledelse en viss stramhet, for hvilken i et hvert fall kun få personer, for det meste kun en eneste kan være ansvarlig. Skulde bedriftsrådet blande sig inn i alle tekniske og merkantile ting, overalt kontrollere og korrigere, så vilde det være slutt på all bedriftsledelses ensartethet.

Bedriftsrådet må få innblik i alle viktige foreteelser, især i det egentlige grunnlag for bedriftens ydelsesevne. Det skal — idetminste åndelig — hjelpe til at medforberede viktige forandringer, for at de i bedriften beskjeftigede kan opta disse med forståelse og god vilje. Det skal lære resultatet å kjenne.

Men hvad der ligger imellem er den ansvarlige bedriftsleders sak.«

Stemmerett, valgbarhet.

Bør bedriftsråd oprettes når interessen herfor mangler?

Når mindretallet har funnet å kunne foreslå en såvidt vid kreds av opgaver henlagt under bedriftsrådet, har man samtidig funnet det av betydning å dra omsorg for, at bedriftsrådet ifølge

sin sammensetning virkelig kommer til å representere den største del av bedriftens arbeidstagere. Ellers vilde man resikere, at en liten fraksjon av arbeidstagerne med spesielle interesser som ikke faller sammen med det store flertalls kunde besette alle plassene i bedriftsrådet og der avgi råd, som ikke var i overensstemmelse med den allmindelige opfatning blandt arbeidstagerne.

Viser en stor del av arbeidstagerne ikke den interesse for bedriftsrådet, at de møter frem til valg, finner mindretallet det både unødvendig og uriktig å gå til oprettelse av rådet. Mindretallet foreslår derfor at bedriftsråd ikke blir å oprette ved bedrift, hvor mindre enn halvparten av de stemmeberettigede har avgitt stemme. Mindretallet har også vært inne på andre løsninger av dette spørsmål, som omtalt i de spesielle motiver, men er blitt stående ved den ovennevnte.

Mindretallet anser det videre av viktighet, at alderen såvel for opnåelse av stemmerett som valgbarhet settes så vidt høi, at tilstrekkelig modenhet kan forutsettes. En 18 års gutt kan i almindelighet ikke forutsettes å ha betingelser for å bedømme, hvilke av hans arbeidskammerater er best kvalifiserte til å vareta arbeidstagernes interesse i bedriften.

Likeledes tilsikter mindretallet gjennem spesielle bestemmelser å sikre sig, at de valgbare har visse kvalifikasjoner, navnlig at de har arbeidet en viss tid i sitt fag og ved vedkommende bedrift.

Mindretallet kan ikke innse, at bedriftsråd er påkrevet eller heldig ved mindre bedrifter, hvor arbeidere og arbeidsledelsen daglig er i kontakt med hinannen. Hele apparatet med bedriftsråd vil her virke kunstig.

———————

Mindretallet vil til slutning ikke undlate å gjenta, hvad der tidligere innledningsvis er påpekt, nemlig at det finner det uheldig, at spørsmålet om arbeidernes og betjentenes andel i *bedriftsledelsen* er optatt til behandling med henblikk på lov, *før* spørsmålet om arbeidernes andel i *bedriftsutbyttet*. I betraktning av, at

flere medlemmer innen arbeiderkommisjonens »store flertall« muligens vilde ha inntatt et annet standpunkt, hvis utbyttespørsmålet først hadde foreligget utredet, er der meget som taler for, at man inntil dette foreligger lot den fortsatte behandling av nærværende spørsmål hvile.

Endelig tar mindretallet den almindelige reservasjon, at det i sitt forslag selvsagt ikke mener å ha funnet midlet til den endelige fred mellem arbeidsgiver og arbeidere. Mindretallet har ment å måtte regne med mennesker og forhold, således som de nu engang er. Under disse forhold må man alltid regne med tilstedeværelsen av kampen for brødet, og derigjennem interessemotsetninger mellem de forskjellige individer og klasser.

Mindretallet mener derimot med sitt forslag å opnå å forhindre *unødvendige* rivninger, der hvor rivningene beror på misforståelser eller mangel på forståelse mellem partene, og hvor interessene i virkeligheten i det store og hele ikke er motstridende, derigjennem at det fører partene sammen *før* rivningen opstår.

Resultatet vil imidlertid i første rekke avhenge av, at alle parter legger godviljen til.

———————

Gjennemgåelse og kritikk av flertallets forslag.

Før vi går til en kritikk av flertallets forslag til lov, finner mindretallet det nødvendig her å gi en kort oversikt over dettes væsentlige innhold:

Loven *omfatter* alle private og offentlige bedrifter, som går inn under lov om håndverksnæring, om ulykkesforsikring, om arbeiderbeskyttelse i industrielle virksomheter og om minsteløn for underordnede handelsfolk, d. v. s. praktisk talt hele Norges næringsliv utenfor skibsfart, fiskeri og jordbruk. Jordbruket berøres dog, forsåvidt som skogs- og vedhugst, tømmerkjøring, fløtning, skur av tømmer, formaling av korn m. m. kommer inn under loven. For skibsfart og fiskeri aktes utarbeidet en særskilt lov.

De i loven foreskrevne bedriftsråd skal kun oprettes ved bedrifter med minst 10 arbeidere eller betjenter og som har en varighet av over 2 måneder pr. aar, men for bedrifter med under dette antall eller for kortvarigere bedrifter kan der oprettes et *utvalg*, som er tillagt nøiaktig den samme myndighet som bedriftsrådet har. *Praktisk talt omfatter loven således alle bedrifter innen ovennevnte næringsgrener uten hensyntagen til størrelse, når de kun har over 2 måneders varighet pr. år og alle bedrifter under denne varighet, når de kun har den i loven for bedriftsråd foreskrevne størrelse.* Loven gjør intet inngrep i arbeidernes og betjentenes rett til opsigelse eller streik, *men forbyr arbeidsgiveren rett til opsigelse og lockout ved sin bedrift.*

For alle de ovennevnte bedriftsgrener skaper loven et *rådssystem* i 3 instanser: *Bedriftsråd* for den enkelte bedrift, *distriktsråd* for hvert fylke eller by samt et *industri- og handelsråd* for det hele land.

Bedriftsrådet sammensettes av inntil 3 representanter for *arbeidsgiveren,* valgt av denne, inntil 9 representanter for betjentene, samt inntil 9 representanter for arbeiderne.

Antall representanter for betjenter henholdsvis arbeidere fastsettes

av distriktsrådet. De velges hver av sin gruppe en gang om året. Dog skal en majoritet innen en valggruppe nårsomhelst i året kunne forlange nye valg.

Bedriftsrådets virksomhet er delt i 2 hovedgrupper: For den ene gruppe har det kun en *rådgivende og kontrollerende myndighet*, vedrørende gjennemførelse av lovbestemmelser, tilsyn med oplærelse av lærlinger, bileggelse av tvister m. m.

For den annen gruppe opgaver har bedriftsrådet *besluttende myndighet.* Dette gjelder forandringer eller forbedringer, nye arbeidsmetoder og nye maskiner, alle lønnsspørsmål, arbeidstid, ferie og andre arbeidsvilkår, disiplinærspørsmål, bestyrelsen av velferdsinnretninger, ansettelse av verksmestre og formenn, opsigelse av arbeidere og betjenter.

Bedriftsrådets myndighet kan yderligere utvides av industri- og handelsrådet.

Bedriftsrådet holder regelmessige møter en gang i måneden. Dets formann og sekretær velges ved felles avstemning.

Forøvrig anvendes ved rådets beslutninger *gruppevis* avstemning, slik at en gyldig beslutning må være vedtatt med flertall innen hver og alle 3 grupper. Herved har antall representanter innen hver gruppe ingen betydning for avstemningen.

Hvis et forslag til beslutning angående en sak, hvor bedriftsrådet har besluttende myndighet, ikke vedtas, skal den innbringes for *distriktsrådet* til endelig avgjørelse. Dog kan denne distriktsrådets avgjørelse for et enkelt punkts vedkommende, nemlig større forandringer og forbedringer etc. innankes for vedkommende avdeling av industri- og handelsrådet.

Den næste instans er *distriktsrådet,* som skal oprettes for hvert fylke og de byer, Kongen bestemmer. Rådet skal ha så mange særskilte avdelinger for de i distriktet representerte næringsgrener, som Kongen bestemmer.

For samtlige avdelinger velges av fylkestinget på landet og kommunestyret i byene en felles formann, som samtidig er formann i det samlede distriktsråd.

Forøvrig består hver avdeling av en representant for arbeidsgiverne, en for betjentene og en for arbeiderne innen vedkommende indu-

stri- eller handelsgren i distriktet, og valgt av de respektive grupper for 2 år ad gangen, altså 3 medlemmer foruten formannen.

Distriktsrådets *virksomhet* omfatter først *bevillingsmyndighet for oprettelse av nye bedrifter*, som går inn under loven. Bevilling kan nektes, hvis rådet finner, at ansøkeren ikke er i besiddelse av de personlige egenskaper eller den kapital, som er nødvendig for bedriften og dens forsvarlige ledelse, eller finner at samfundsmessige hensyn taler mot oprettelsen. For bevilling kan der opstilles betingelser.

Forøvrig påligger det det *samlede råd* å avgi forslag til industri- og handelsrådet angående saker av felles interesse for industri og handel innen distriktet, at innsamle statistiske oplysninger, at fremsette forslag til forebyggelse av arbeisløshet m. m.

Tyngdepunktet for distriktsrådets virksomhet ligger imidlertid ved dets *avdelinger*, idet hver av disse skal treffe den endelige avgjørelse av alle de saker, hvorom der ikke opnåes enighet i bedriftsrådene innen vedkommende industri- eller handelsgren. Ved avstemninger gjør formannens stemme utslaget. Da formannens stemme således veier for 2, får han i virkeligheten avgjørelsen av alle spørsmål, hvor der ikke allerede er full enighet mellem alle de 3 partsrepresentanter i vedkommende distriktsrådsavdeling.

Den siste instans er *Industri- og handelsrådet*. Dette har likeledes avdelinger for hver industri- og handelsgren efter Kongens nærmere bestemmelse. Avdelingene har en felles formann, beskikket av Kongen for 5 år ad gangen, og som samtidig er formann i det samlede råd. Forøvrig består hver avdeling av en representant for arbeidsgiverne, en for betjentene og en for arbeiderne i vedkommende næringsgren og valgt av de tilsvarende gruppers representanter i distriktsrådene. Endelig består avdelingen dessuten av 2 representanter for forbrukerne, valgt av stortinget.

Det påligger det *samlede råd* bl. a. å avgi betenkning og forslag til vedkommende regjeringsdepartement om saker av felles interesse for industri og handel innen riket, og å fatte beslutning om eventuell utvidelse av et bedriftsråds myndighet.

Rådets særskilte *avdelinger* avgir lignende betenkninger vedrørende sin næringsgren, og virker for utviklingen av produksjonens tekniske hjelpemidler, utnyttelse av opfinnelser, innførelse av driftsforbedrin-

ger og tidsmessige arbeidsmetoder. Avdelingene treffer endelig avgjørelse av spørsmål om forbedringer, nye arbeidsmetoder etc. ved den enkelte bedrift, når distriktsrådets avgjørelse av dette spørsmål innankes for Industri- og Handelsrådet.

Avgjørelse av spørsmål om nyoprettelse av bedrifter tilligger vedkommende avdeling sammen med rådets arbeidsutvalg.

———

Flertallets forslag sett fra et nasjonaløkonomisk synspunkt.

»Økonomien har sine egne lover, som det er like umulig å opheve som tyngdeloven.« (Advokat Puntervold: »I Lenins land«).

Allerede før krigen lå Norges prisnivå og lønsnivå relativt høit sammenlignet med andre europæiske lands. For tiden ligger prisnivået ifølge den offisielle statistikk ca. 190 % høiere enn før verdenskrigens utbrudd i 1914 og lønsnivået har i det store og hele fulgt med eller gått foran. Dette er en høiere stigning enn selv den som har funnet sted i de krigførende land.

For et land som Norge, som i høiere grad enn nogen av våre naboland er henvist til import av en rekke livs- og produksjonsfornødenheter fra utlandet, vil den her påpekte stigning være dobbelt betenkelig, idet det i nasjonaløkonomisk henseende for os vil være en livsbetingelse at vår eksportindustri kan konkurrere på verdensmarkedet.

Dette har den p. g. a. de ekstraordinære forhold under krigen kunnet, tross de høie produksjonsomkostninger, og dette i forbindelse med den gunstige tid for vår skibsfart har bevirket, at vor handelsbalanse i disse år har vært forholdsvis god.

Men vi står nu overfor nye, og utvilsomt meget vanskelige tider. Disse har allerede begynt å melde sig. Vår handelsbalanse for 1919 vil bære vidnesbyrd herom.

De store industriland som efterhvert kommer tilro efter krigen, vil på alle områder opta konkurransen på verdensmarkedet skarpere enn nogensinde før. Dette er et faktum, som vårt lands næringsdrivende vil være fult på det rene med.

Skal vi for eftertiden kunne hevde os i konkurransen, og beholde

vor plads blandt de øvrige nasjoner i økonomisk og kulturell henseende, vil det eneste middel være, at vi over hele linjen øker produksjonen, og bringer produksjonsomkostningene ned. Dette vil i det lange løp være det sikreste middel til å bringe det hjemlige prisnivå ned.

Vi må altså produsere billigere. Dette er en nasjonaløkonomisk nødvendighet.

Imidlertid er det mindretallets opfatning, at Flertallets forslag ophøiet til lov utvilsomt vil lede til fordyrelse av den innenlandske produksjon, idet alle arbeidsomkostninger i så fall må forutsettes å gå op, uten at man har nogen garanti for at produksjonen vil økes tilsvarende — eller endog yderligere — i mengde og verdi. Riktignok sier flertallet i sine almindelige motiver følgende, som er karakteristisk for flertallets opfatning:

»Jo større innrømmelser der gjøres arbeiderne med hensyn til andel i bedriftsledelsen, jo virksommere og mere omfattende denne andel blir desto bedre vil utsiktene være for gjennem den nye ordning å hitføre en ialfall foreløbig forsoning av kapitalens og arbeidets stridende interesser *og den forøkelse av den økonomiske virksomhets produktivitet*, som er den uvegerlige betingelse for ethvert fremskritt i den nasjonale velstand.«

Men for riktigheten av denne optimistiske påstand har man intet bevis.

Man må i denne forbindelse være opmerksom på, at »andel i bedriftsledelsen« ifølge flertallet skal utøves gjennem et bedriftsråd bestående av økonomisk uansvarlige og for en stor del usakkyndige medlemmer. Dette bedriftsråd får *besluttende myndighet* i en rekke spørsmål av avgjørende betydning for produksjonsomkostningene og for bedriftens hele økonomi, f. eks. bestemmelse av lønningenes høide, anskaffelse av nytt maskineri etc., uten at bedriftsrådet samtidig skal ha besluttende myndighet m. h. t. hvor meget arbeide hver arbeider skal yde pr. dag.

Holder man sig dette for øie, blir der et direkte motsetningsforhold mellem de her nevnte lovbestemmelser og den begrensning av rådenes opgaver som flertallet gir uttrykk for i sine almindelige motiver. Her heter det bl. a. (side 29):

»Man har latt arbeidsgiverne beholde den del av bedriftsledelsen,

der står i uløselig sammenheng med deres finansielle ansvar for bedriftene. Derimot foreslår man at de funksjoner i ledelsen som direkte berører arbeidernes egen virksomhet i produksjonen, og i hvilke de må antas å ha den nødvendige kompetanse til med held å kunne delta, henlagt til råd o.s.v.«

Dette motsetningsforhold er med tydelighet påvist i de spesielle motiver av flertallets medlemmer Aarum, Dehli og delvis Wisbech i deres tallrike dissenser.

———

Til belysning av det her anførte, er det nødvendig å se nærmere på nogen av de opgaver, som ifølge flertallets forslag er underlagt bedriftsrådets besluttende myndighet. Mindretallet kommer herunder til i adskillig utstrekning å måtte citere flertallets medlemmer, herrerne Aarum og Dehli, idet den opfatning disse herrer gir uttrykk for i en rekke tilfeller faller sammen med mindretallets.

———

Bedriftsrådets besluttende myndighet m. h. t. lønn og andre arbeidsvilkår.

Ifølge paragraf *14 B, 2* skal bedriftsrådet ha *besluttende myndighet* m. h. t. følgende spørsmål:

»Avgjørelse av spørsmål om gager, lønninger, akkorder, arbeidstid, overtidsarbeide, arbeidsordningen ved innskrenket drift, ferie og andre arbeidsvilkår, forsåvidt enighet ikke har kunnet opnås ved direkte forhandling mellem bedriftens innehaver eller hans representanter og vedkommende betjent eller arbeider. Dog må rådets beslutninger ikke stride mot nogen bestemmelse, som er truffet av en lønnsnevnd eller fastsatt ved tariffoverenskomst eller — for offentlige bedrifter — av vedkommende bevilgningsmyndighet. Bedriftsrådet kan av bedriftens innehaver kreve sig forevist lønningslister, kalkulasjoner, regnskapsbøker og annet til avgjørelsen fornødent materiale. Dog kan rådet ikke kreve å gjøres bekjent med bedriftshemmeligheter.«

Disse bestemmelser er selvsagt av overordentlig stor rekkevidde og uten tvil helt uforenlige med arbeidsgiverens »finansielle ansvar« for bedriften.

I motivene til sin dissens til dette punkt uttaler herrene Aarum og

Dehli følgende (side 93 og 94) som mindretallet i det vesentlige gir sin tilslutning:

»Hvad angår spørsmålet om lønningers fastsettelse, så henhører dette i det store og hele for de organiserte fags vedkommende under organisasjonernes avgjørelse. Disse fastsetter tariffer med minstelønssatser eller normalsatser, (standardlønninger), og bedriftsrådets befatning med lønsansettelsen vil efter flertallets forslag derfor komme til å angå de individuelle tillegg til de organisasjonsmessige satser, som betales i spesielle tilfeller. I de ikke organiserte fag vil derimot den hele lønsansettelse komme inn under bedriftsrådets avgjørelse. Vi mener imidlertid, at det under den nuværende produksjonsordning i begge tilfeller vilde *være utilrådelig å gi bedriftsrådene besluttende myndighet med hensyn til bestemmelsen av selve lønnens størrelse.* I virkeligheten kommer arbeiderne og betjentene dermed til å bestemme sin egen lønn — i mange tilfeller helt, i andre delvis, — og dette vil komme i altfor sterk strid med den stilling de forøvrig inntar i arbeidsforholdet som kontraktsparter likeoverfor arbeidsgiverne. Hvad gagerne angår, kommer hertil den omstendighet, at da disse, ialfall for de høiere gagers vedkommende, fastsettes av direksjonen, vil bedriftsrådet faktisk komme til å utøve en del av direksjonsmyndigheten; men denne myndighet var det jo meningen å la uberørt av nærværende lov.

Når fastsettelsen av gagerne fratas arbeidsgiveren, så kan han vel heller ikke sies å »beholde rådigheten over ansettelsen av de overordnede bedriftsledere, betjenter og arbeidere«, hvilket jo er tanken efter hvad der anføres i 3dje avsnitt av motivene til den her omhandlede paragraf.

Overhodet må det vel innrømmes at det ikke vil være *uten betenkelighet for bedriftens økonomi og av hensyn til kapitalens forsvarlige forrentning og amortisasjon å gi bedriftsrådene et så vidtgående herredømme over lønningenes fastsettelse som det skjer gjennem flertallets forslag.* Nogen sterkere betryggelse i så henseende ser vi for vårt vedkommende ikke i adgangen til appell av disse avgjørelsen til distriktsrådet. Ved denne appell innfører man forøvrig på dette område et nytt prinsipp, som i den utstrekning det her gjelder, er ganske uprøvet, nemlig *autoritativ voldgiftsmessig lønnsfastsettelse*, et prinsipp som bryter radikalt med hele den nuværende tilstann, hvorefter lønningene fastsettes gjennem frie forhandlinger mellem partene, respektive deres organisasjoner. Ganske visst har man ved bestemmelsen i paragraf 5 søkt å gardere sig mot, at der gjøres noget inngrep i organisasjonernes nuværende herredømme over disse forhold; men faktisk vil dette nok komme til å skje, da det vil bli ganske anderledes vanskelig å reise organisasjonsmessig konflikt om avgjørelsen av et lønnsspørsmål, når dette på forhånd er avgjort av et distriktsråd, enn det vilde ha vært om sådan avgjørelse ikke hadde foreligget.«

I tilknytning hertil skal mindretallet påpeke, at de prinsipper som ligger til grunn for de her omtalte lovbestemmelser, strider mot en av

de mest elementære socialøkonomiske lover: *Arbeidslønnens størrelse beror på arbeidets produktivitet* ɔ: arbeidslønnen er begrenset ved den forarbeidede gjenstands på grunn av arbeidet tilførte verdiforøkelse med fradrag av den for nødvendig nykapitaldannelse minste kapitalleie (altså rentefot + amortisasjon). Men verdiforøkelsen av en vare eller dennes pris kan ikke ensidig bestemmes eller forandres av et enkelt samfund, ennmindre av en enkelt bedriftsgren eller bedrift innen et samfund. Prisbestemmelsen på verdensmarkedet følger økonomiske lover, som intet enkelt land, enkelt samfund er herre over. Tilbud og efterspørsel spiller her inn med avgjørende vekt. Når derfor flertallet i motivene (side 83) sier, at arbeidsgiveren fremdeles skal beholde en vesentlig del av ledelsen, og blandt de vesentligste rettigheter han skal beholde bl. a. nevner *»fastsettelsen av prisene på bedriftens produkter«*, kan dette vel ikke være alvorlig ment.

Der *kan* selvsagt innvendes, at den del av en vares verdiforøkelse ved et bestemt arbeide, som tilfaller kapitalen, er uforholdsmessig høi, og at man kan ta endel av denne og overføre til lønn. Såsnart man imidlertid her kommer under grensen for den minste kapitalleie, som er nødvendig for en tilstrekkelig nykapitaldannelse, vil dette straffe sig selv ved mindre sparsomhet, mindre kapital til nye produksjonsmidler, husbygning, anlegg av kommunikasjoner etc.

Det er denne økonomiske lov som ånden i lovforslagets paragraf 14 B, punkt 2, bestemmelsen om *bedriftsrådets besluttende myndighet over alle lønns- og akkordspørsmål, strider imot.*

Det blir en kamp som er oplagt tapt for bedriftsrådet, og som det vil straffe sig hårdt å ta op. — Det er som advokat Puntervold sier i sin bok: »I Lenins land«: »Økonomien har sine egne lover, som det er like umulig å opheve som tyngdeloven. De kan nok suspenderes for en kort tid, men bare for å virke så meget sterkere efterpå.«

På denne bakgrunn må bestemmelsen om at bedriftsrådet skal ha besluttende myndighet med hensyn til lønninger og akkorder anses som ugjennemførlig, uten virkelig betydning for arbeiderne, men farlig fordi den for en tid kan bringe store forstyrrelser inn i det økonomiske liv. — Det burde også mane til eftertanke, at i alle de land, hvor denne sak nu er oppe, har ingen lov eller lovforslag vovet å gi bedriftsrådet besluttende myndighet med hensyn til lønn.

Når råstoffets og produktets pris på verdensmarkedet bestemmes av utenfor liggende faktorer, og bedriftsrådet eller eventuelt distriktsrådets formann skal bestemme arbeidernes og funksjonærernes lønn, er hermed nødvendigvis også *resten* bestemt, altså den del av innkomstene, som skal danne kapitalutbyttet. — Den logiske følge herav er at bedriftsrådet, eventuelt distriktsrådets formann, har besluttende myndighet med hensyn til *kapitalutbyttet.* Der kunde forsåvitt like godt i paragraf 14 B stått en direkte bestemmelse sålydende:

»Bedriftsrådet har besluttende myndighet med hensyn til avskrivninger, avsetninger til fonds og utdeling av mulig utbytte til den i bedriften nedlagte kapital.«

Dette vilde i virkeligheten ikke forværre eller forbedre loven det minste. —

Men i og med at bedriftsrådet indirekte har besluttende myndighet med hensyn til kapital*utbyttet*, har det også herredømme over kapital*verdien*, som jo kun betinges av utbyttet.

Dette rammer ikke alene den enkelte eier av en bedrift eller aktieeierne, men det rammer også *pantesikkerheten for de banker, som har gitt bedriftene lån*, og herigjennem *sikkerheten for alle store og små indskytere i bankene.*

Det er vel videre lite sannsynlig, at nogen privatmann vil anbringe sine sparepenger i aktier, eller nogen bank yde lån til nogen bedrift i industri, håndverk eller handel — eller til skibsfarten, når den bebudede spesiallov for denne kommer — når disse blir klar over, at bedriftsrådets besluttende myndighet med hensyn til lønn innebærer muligheten for rådene til helt å borteliminere kapitalutbyttet og dermed kapitalverdien.

Dette kan få innflydelse langt utover, hvad nogen for tiden kan ha oversikt over.

Men for de tre socialister innen flertallet, som ubetinget anbefaler lovforslaget er det jo helt konsekvent å ha denne lønnsbestemmelse i loven. — For dem gjelder det jo netop å gjøre kapitalen verdiløs, gjøre bedriftene billige før socialiseringen.

———————

Mindretallet er selvfølgelig opmerksom på, at rådets beslutninger ikke skal stride mot bestemmelser, som er fastsatt ved tariffoverenskomster. Men lønnsbestemmelsene i en tariffoverenskomst begrenser jo aldri lønnen opad, kun nedad. Men bortsett herfra vil denne bestemmelse neppe bli av praktisk betydning. Følgen vil kun være den, at arbeiderne og deres organisasjoner for eftertiden ikke vil medvirke til oprettelse av kollektive overenskomster. Uviljen mot disse er i de senere år blitt sterkere og sterkere efterhvert som fagforeningene er blitt preget av syndikalismen, og det er klart at skulde en lovbestemmelse som den der her er tale om, gi bedriftsrådet, eventuelt distriktsrådets formann, adgang til selv å bestemme vedkommende bedrifts arbeidslønninger, vil tariffoverenskomster herefter bli en saga blot.

———

Videre vilde avlønning på det grunnlag som flertallet antyder, at arbeidslønnen kun skal være begrenset opad av hvad bedriften kan betale, bevirke høist uensartede lønninger ved de forskjellige bedrifter, herigjennem avfolke de bedrifter, som ikke betalte toplønninger, eller ihvertfall skape en misnøie og urolighet utover alt, hvad vi hittil har sett. Den »sociale ro« vilde utebli. Der vil bli en stadig kamp om plassene ved de høistlønnende bedrifter, som vil vekke splid blandt arbeiderne, og herigjennem gi arbeiderorganisasjonerne et grunnskudd.

———

Bedriftsrådets besluttende myndighet m. h. t. utvidelser, nye arbeidsmetoder og nytt maskineri.

Vi kommer derpå til det annet hovedpunkt i flertallets forslag, som vi mener strider mot det økonomiske livs lover og samfundets interesser, nemlig bestemmelsene i paragraf 14 B 1. — Om bedriftsrådets besluttende myndighet med hensyn til:

»Større forandringer eller forbedringer i driften, herunder *innførelse av nye arbeidsmetoder og anskaffelse av nye maskiner.* Forandringer, som efter rådets skjøn vil overskride bedriftens *økonomiske evne* må ikke påbydes. Ved offentlige bedrifter er beslutningen avhengig av bevilgning av vedkommende myndighet.«

Også disse bestemmelser er selvsagt av overordentlig vidtrekkende betydning, hvilket også en meget vesentlig dissenterende fraksjon innen »flertallet« selv er opmerksom på. Disse (Dehli, Foss, Wisbech) uttaler i de spesielle motiver til sin dissens (side 90):

»Skulde denne besluttende myndighet derimot også utstrekkes til å omfatte anskaffelsen av maskineri m. v., vilde dette betegne et brudd på det prinsipp, at arbeidsgiveren bør beholde den tekniske, merkantile og finansielle ledelse av bedriften, likesom det vilde komme i konflikt med det ansvar lederen i henhold til andre lover har for bedriftens økonomi og forhold til kapitalen.«

Professor Aarum, som også hører til de dissenterende medlemmer av »flertallet«, motiverer sitt standpunkt meget utførlig. Vi hitsetter herav følgende, idet Aarums syn i det vesentlige faller sammen med mindretallets på dette punkt (side 91 og 92):

»Å gi bedriftsrådet besluttende myndighet i disse anliggender vilde efter min opfatning gjøre en altfor stor innskrenkning i den tekniske, merkantile og finansielle ledelse av bedriften, som det er meningen at bedriftens innehaver fremdeles skal ha, og vilde i sig selv medføre, at arbeidere og funksjonærer fikk en direkte disposisjonsrett over den i bedriften virkende kapital, som efter gjeldende rett alene kan utøves av den ansvarlige eier eller hans lovlige representant.

En bestemmelse som denne går efter min opfatning videre enn lovens formål tilsier. Sådanne inngripende forandringer i vor nuværende rettstilstand bør — om de anses ønskelige — gjennemføres på annen måte enn ved en lovbestemmelse som denne. Bestemmelsen vil kunne få vidtrekkende konsekvenser for bedriftens økonomi og hele stilling. Der er kanskje ikke så stor fare for at arbeiderne av frykt for opsigelse vil motsette sig innførelse av arbeidssparende maskiner, skjønt ganske visst også det kan tenkes. Alvorligere er efter min opfatning den mulighet, at de, gjerne i god tro, men fordi de mangler den tekniske eller finansielle innsikt som her kreves, kan drive igjennem anskaffelse av kostbare maskiner eller annet materiell, som kan bli ruinerende for bedriften. Jeg ser ingen effektiv betryggelse herimot i den foreslåtte adgang til å innanke sådanne beslutninger for distriktsrådet eller eventuelt landsrådet; ti det skulle synes å måtte ligge i sakens natur, at en utenforstående institusjon, som ikke kan ha noget umiddelbart og førstehånds kjennskap til bedriftens forhold og anliggender, ikke er den rette til å avgjøre spørsmål som disse. Dessuten er det jo i sig selv en såre vanskelig sak å avgjøre hvad der »ikke overskrider bedriftens økonomiske evne«. Det lar sig neppe avgjøre av andre enn dem som har det økonomiske ansvar og må treffe sine disposisjoner under trykket av dette. Det kan selvsagt ikke avgjøres efter tørre tall eller regnestykker, da der her spiller inn en rekke momenter av høist usikker og upålidelig beskaffenhet, som neppe kan vurderes riktig av utenforstående.

Der er således fare for at lovbestemmelsen kan tvinge en bedriftsinnehaver til å foreta skritt som han selv ikke finner forsvarlige av hensyn til bedriftens interesse, og det er klart at dette vil kunne medføre en utryghet hos bedriftens ledere, som svekker deres initiativ, da de jo aldri kan være helt sikre på at deres planer og forslag vinner rådenes bifall.

Sålenge man opretholder den ordning, at hele den økonomiske risiko for bedriften og det rettslige ansvar for dennes forsvarlige ledelse påhviler dens innehaver, er det efter min mening hverken praktisk heldig eller prinsipielt holdbart å innføre en rettsregel, som overfører så viktige deler av bedriftens ledelse som disse, på hender der ikke har nogen del i dette ansvar. Den rettstilstand som derved etableres i disse forhold, vil komme til å hvile på to motstridende prinsipper og vil derfor i lengden bli uholdbar.«

Saken har også en annen side, som fortjener påvisning. Denne består efter mindretallets mening *ikke* i, at arbeiderne vil misbruke sin myndighet til å *gjennemføre* forandringer, kjøpe nytt maskineri, som overskrider bedriftens evne men tvertimot i, at de vil se sin interesse i å *hindre* forandringer, som krever større kapitalutlegg. For å se dette må vi huske på, at arbeiderne har besluttende myndighet med hensyn til sin lønn, og at denne opad skal begrenses av, hvad bedriften til enhver tid kan betale.

Kapitalutlegg til anskaffelse av nytt maskineri krever nødvendigvis, *enten* at der oplegges fond, som forminsker muligheten for arbeiderne til å opnå den høieste lønn, *eller* at der optas lån, hvis renter igjen må tas av driftsinntektene, med samme resultat for arbeiderne. Den enkelte arbeider føler sig sjelden helt bundet til en bedrift og vil aldri gi avkall på en sikker fortjeneste idag med den usikre mulighet, at *han* eller muligens kanskje andre arbeidere ved samme bedrift og *ikke* han, engang om et år eller 2 skal få sin lønn forhøiet.

Ennmindre vil dette være tilfellet, hvor forandringen vil medføre *avskjedigelse* for en større eller mindre del av arbeiderbelegget.

Hvis *utbyttedeling* innføres vil dette om mulig i enn høiere grad påvirke arbeiderne i retning av å hindre kapitalutlegg til nye maskiner. Den enkelte arbeiders interesse vil da enn mere ligge i å trekke mest mulig lønn og utbytte av den bedrift, han i øieblikket arbeider ved, og reise til den næste for å fortsette på samme måte.

Dette vil være stikk i strid med samfundets interesser, drepe all

utvikling av vårt næringsliv, hindre frigjørelse av arbeidere fra bedrifter, hvor de ikke er påkrevet, til bruk for annen samfundsnyttig virksomhet.

———————

Vi har i det foran anførte påpekt de 2 hovedpunkter i flertallets forslag, som vi anser absolutt uforenlige med næringslivets interesser, og som eventuelt vil kunne føre til et økonomisk sammenbrudd.

Også andre av de opgaver som ifølge flertallets forslag er undergitt bedriftsrådets besluttende myndighet, vil efter vor mening virke i samme retning.

Dette gjelder kanskje særlig bestemmelsene om at *bedriftsrådet har besluttende myndighet m. h. t. ansettelse av verksmestre, opsynsmenn og og formenn, tillikemed avskjedigelse eller opsigelse av betjenter og arbeidere.*

Også i anledning disse bestemmelser i »flertallets« forslag er der tallrike og vektige dissenser.

I de spesielle motiver til paragraf 14 B, 5 som omhandler ansettelsen av formenn og verksmestre uttaler de 6 medlemmer av flertallet, som anbefaler denne bestemmelse, følgende (side 96):

»Så langt fra å svekke disiplinen, tror man at en sådan ordning i vesentlig grad vil bidra til å heve den og gjøre den mer effektiv, idet arbeiderne efter forslagsstillernes bestemte formening vil stille sig langt villigere overfor en arbeidsledelse, ved hvis ansettelse de selv har medvirket enn en, som muligens er dem påtvunget av bedriftsherren mot deres viljer og ønsker. Man nærer ingen frykt for, at de underordnede arbeidsledere, som ansettes av bedriftsrådet, skulde komme i et avhengighetsforhold til arbeiderne, som vil gjøre dem uskikket til å hevde sin myndighet overfor disse.«

Mindretallet må karakterisere denne uttalelse som naiv og stridende mot all erfaring. De arbeidsledere som blir ansatt på denne måte, vil ikke kunne optrede med den fornødne autoritet. Den attråede arbeidsro i industrien vil ikke nåes herved. Av denne opfatning er da også den eneste arbeidsgiver (Wisbech) som er medlem av flertallet. Han uttaler i anledning samme bestemmelse (side 97):

»Min erfaring går her i direkte motsatt retning av de forannevnte medlemmers opfatning, og årsaken til uroen på arbeidsplassene må sø-

kes på ganske andre steder. Det er også en erfaringsmessig kjennsgjerning, som bestyrker denne opfatning, at arbeidere, som rykker op i formannsstilling, efter kort tids forløp må frigjøre sig for de avhengighetsbånd overfor arbeiderne, som ligger i at de blir stående i sine fagforbund, hvis de skal kunne hevde sin posisjon.«

Aarum er enig med Wisbech heri. Dehli kan heller ikke tiltrede flertallets forslag, som han ikke kan anta vil fremme et godt samarbeide.

Med andre ord 3 av »flertallets« medlemmer er enig med mindretallet i at bestemmelsen er absolutt uheldig. Formennene og verksmestrene er allerede nu ofte meget vanskelig stillet under utøvelsen av sitt arbeide. Men skulde de skylde bedriftsrådet og derigjennem arbeiderne sin ansettelse, og nårsomhelst være utsatt for forsøk på avskjedigelse fra samme hold, er det utenkelig at disiplinen vil kunne oprettholdes. Dette vil bidra til yderligere nedsettelse av arbeidsydelsen, og tilsvarende fordyrelse av produksjonen.

Like betenkelig er den i pkt. 6 inneholdte bestemmelse om bedriftsrådets besluttende myndighet m. h. t. *avskjedigelse eller opsigelse av betjenter og arbeidere.*

Aarum og Dehli som dissenterer også m. h. t. dette punkt uttaler herom følgende (side 101):

»Disse medlemmer finner ikke å kunne gå med på at retten til å opsi arbeiderne fratas arbeidsgiveren, når denne rett, som tilfellet er i vår nuværende lovgivning, er omgjerdet med betryggende kauteler mot misbruk (opsigelsesfrist). Den synes å måtte være et naturlig sidestykke til arbeidernes rett til på sin side efter opsigelse å forlate arbeidet, og den omstendighet at flertallet har sett sig nødt til å gjøre en rekke undtagelser fra sin regel, viser noksom at den vil kunne føre til mange vanskeligheter. Uten å inngå på nogen nærmere påvisning av disse skal vi bare bemerke at regelen bl. a. vil kunne føre til, at bedriftens innehaver kan bli tvunget til å beholde arbeidere som han absolut ikke kan skaffe produktiv sysselsettelse, og dette vil jo medføre en tæren på nasjonalkapitalen uten tilsvarende fornyelse av denne, på samme tid som det vil kunne hindre vedkommende arbeideres sysselsettelse i de virksomheter, hvor deres arbeide vilde være påkrevet.

Det billighetshensyn, som efter flertallets mening taler for, at innehaveren »fritt kan treffe bestemmelse med hensyn til bedriftens ophør«, når den går med tap og utsetter ham for ruin, synes å tilsi, at han også bør ha fri adgang til å redde sig for tap og ruin ved innskrenkning av arbeidsstyrken.

Sålenge forholdet mellem bedriftens innehavere og arbeiderne er et kontraktsforhold, og det er bedriftens innehaver som ansetter arbei-

derne, må det naturlige være, at også retten til å opsi dem tilkommer ham. Hvis ikke, vilde forholdets rettslige karakter bli ganske uklar, idet arbeidsgiveren ikke skulde kunne tre ut av arbeidsforholdet uten den annen parts samtykke, mens arbeideren nårsomhelst ensidig kunde heve forholdet. At en så singulær rettsregel skulde kunne begrunnes i »kapitalens« angivelige overlegenhet i forholdet, kan ikke innrømmes.«

De av Aarum og Dehli påpekte momenter må tillegges stor vekt. Sett fra et økonomisk synspunkt må man spesielt feste sig ved den urimelighet, at arbeidsgiverne blir tvunget til å beholde arbeidere, som de ikke kan skaffe produktiv beskjeftigelse eller tvunget til å beholde en hvilkensomhelst dagdriver. Tilgangen på arbeidskraft i en rekke industrier har i flere år vært ganske utilstrekkelig i Norge. Dette forhold vil selvfølgelig bli forværret ved en sådan lovbestemmelse. Den vil i høi grad kunne bidra til nedsettelse av og fordyrelse av den produktive virksomhet.

Men dette er kun den ene side av saken: Med den form punkt 6, bestemmelsen om bedriftsrådets besluttende myndighet med hensyn til opsigelse og avskjedigelse av arbeidere og betjenter har, kan rådet ikke alene *forhindre* en avskjedigelse, men også *fremkalle* en sådan.

Arbeiderne kan f. eks. innbringe for rådet forlangende om å opsi eller avskjedige en formann eller ingeniør, eller kontorchef, eller en uorganisert arbeider og i tilfelle opsigelsen ikke går igjennem i bedriftsrådet, forlange saken innbragt for distriktsrådet, hvis formann så endelig avgjør denne. Formannen i distriktsrådet er jo en kommune- eller fylkestingsvalgt mann, og efter all erfaring vil valget skje efter politiske linjer. Iethvertfall i en kommune eller et fylke, hvor arbeiderpartiet har makten, vil da alle funksjonærer ved bedriftene under sitt arbeide stadig måtte ta hensyn til at de risikerer sin stilling, hvis de kommer i et motsetningsforhold til arbeiderne.

Dette vil utvilsomt virke ødeleggende på ethvert initiativ hos funksjonærerne og på all disiplin hos arbeiderne.

Det heter i flertallets forslag paragraf 2, at *bedriftsråd kun skal oprettes ved bedrifter* som regelmessig eller i minst 2 sammenhengende måneder av året beskjeftiger minst *10 arbeidere eller 10 betjenter.* Imidlertid

er i virkeligheten loven ikke begrenset til bare å omfatte bedrifter over den nevnte størrelse og varighet idet der ifølge paragraf 7 ved bedrifter med et mindre antall arbeidstagere eller med det foreskrevne minstetall i en kortere tid enn 2 måneder av året kan velges en tillitsmann, som sammen med arbeidsgiveren skal danne et *utvalg*, hvilket er tillagt nøiaktig de samme funksjoner og den samme myndighet som bedriftsrådene ved de større bedrifter.

I virkeligheten griper loven derfor like sterkt inn overfor alle bedrifter med over 2 måneders varighet pr. år uten hensyn til størrelse, selv om de bare beskjeftiger 1 leiet arbeider eller betjent, og også uten hensyn til varighet når de beskjeftiger 10 arbeidere eller betjenter.

I en liten handelsforretning med 1 betjent eller ekspeditrise skal denne sammen med eieren danne et utvalg, som skal avgjøre vedkommende betjents eller ekspeditrises lønn, arbeidstid, ferie og andre arbeidsvilkår, avgjøre disiplinære forhold mellem de 2 medlemmer av utvalget innbyrdes, om betjenten eller ekspeditrisen skal avskjediges o.s.v. — Opnåes ikke enighet kan saken av hver av partene innbringes for vedkommende distriktsråds avdeling.

———————

Bedriftsrådets valgperiode er et år, men et bedriftsråd kan nårsomhelst under valgperioden kastes, idet nye valg skal foretas, så snart minst halvparten innen en valggruppe forlanger det. Dette kan skje mange ganger om året, og vil sannsynligvis ofte inntreffe, hvis f. eks. bedriftsrådet, efter å ha satt sig inn i bedriftens regnskaper, finner å burde avslå et krav om lønnsforhøielse fra bedriftens arbeidere.

Arbeiderne kan på den ene side således avskjedige bedriftsrådet, hvis de er misfornøiet med dette.

På den annen side kan bedriftsrådet direkte eller gjennem arbeidsgiveren opsi eller lockoute arbeiderne, hvis disse undlater å efterkomme en rettsgyldig beslutning av bedriftsrådet.

———————

Ennvidere inneholder »flertallets« forslag i paragraf 15 bestemmelser om *adgang til yderligere utvidelse av bedriftsrådets myndighet.*

Denne bemerkelsesverdige bestemmelse er sålydende:

»Bedriftsrådets myndighet kan for de enkelte bedrifter utvides ved bestemmelser i vedtekt, som efter andragende fra bedriftsrådet eller en av dets grupper kan utferdiges av industri- og handelsrådet — jfr. paragraf 42, A 3 — efter at vedkommende distriktsråd — jfr. paragraf 39 — er gitt anledning til å uttale sig.«

Bortsett fra de betenkeligheter som reiser sig i forbindelse med spørsmålet om den forfatningsmessige adgang til å overføre den her omhandlede myndighet til handels- og industrirådet — hvortil vi senere skal komme tilbake — vil paragrafene i og for sig kunne bli av skjebnesvanger betydning. Vi gjengir her hvad Aarum og Wisbech uttaler i motivene til sin dissens (side 106):

»Der gis her en ny og uprøvet institusjon, som loven opretter, en blankofullmakt til å utvide bedriftsrådets myndighet til å omfatte hvilkensomhelst del av bedriftsledelsen. Der er ingen begrensning satt hverken m. h. t. anliggendenes art eller deres omfang, og der er adgang til ved suksessive utvidelser å legge praktisk talt den hele bedriftsledelse inn under rådene, så der intet blir tilbake av bedriftsinnehavernes egen rådighet over bedriften. At dette peker helt utover den ramme loven selv i sine motiver og enkelte bestemmelser setter for sin virksomhet er åpenbart, og likeså åpenbart er det, at der herved gis den nevnte institusjon rett til å gjøre inngrep i eiendomsrett og handlefrihet i så vidt omfang, at det vil være fullstendig stridende mot den hittil befulgte konstitusjonelle praksis.«

Denne paragraf vil altså sette bedriftsrådet istand til å ta de siste disposisjoner som f. eks. innkjøp av råstoffer — fra arbeidsgiveren. Men det »finansielle ansvar« er det formodentlig meningen han fremdeles skal få beholde.

———————

Den sociale ro. Arbeidernes »medbestemmelsesrett« og den daglige bedriftsledelse.

»Bolsjevikerna och deras vänner utomlands vägra att se verkligheten sådan den är.
(Strannikov: »Bolsjevismen i Sovjetriket.«

Tilveiebringelsen av social ro, er et av lovens hovedformål. Det går som en rød tråd gjennem flertallets motiver at det eneste middel til å opnå dette er å gi arbeiderne »medbestemmelsesrett« i bedriftens ledelse. Således heter det på side 20 i motivene:

»Ved forståelse og imøtekommenhet overfor arbeidernes berettigede krav på kontroll med bedriftens ledelse og *medbestemmelsesrett* ved regulering av arbeidsvilkårene vil der efter flertallets mening være en mulighet for gjennem samarbeide og solidariske bestrepelser å bringe vort næringsliv frelst gjennem de vanskelige tider, som også vort land visselig går imøte.«

Gjennem flertallets motiver går en sterk, men ubegrundet og mot all erfaring stridende tillid til at arbeiderne, så snart de får den såkalte medbestemmelsesrett i ledelsen straks skal øine de lange mål, og bortse fra sine egne interesser i øieblikket. Flertallet overser herunder at arbeidsstokken, den enkelte arbeider og arbeiderrepresentantene i bedriftsrådet ikke alltid har, og ikke kan ventes å få de samme interesser, og at arbeiderstokken ved en bedrift ikke er den samme gjennem en årrekke.

Dernest overser flertallet — i motsetning til f. eks. Whitleykommisjonen — at det forhold vi her behandler ikke er 2-kantet, et forhold mellem kapitalist og arbeider, men 3-kantet, mellem kapitalist, *bedriftsledelse* og arbeider. For alle større industrielle bedrifter, de som forslaget først og fremst skal gjelde, er kapitalen og bedriftsledelsen to helt forskjellige, skarpt adskilte organer, mellem hvilke der ofte er like store motsetningsforhold som mellem den såkalte arbeidsgiver og arbeiderne. —

Ved å sette inn et råd, bestående av uansvarlige og for en stor del usakkyndige medlemmer istedetfor den ansvarlige og teknisk og merkantilt sakkyndige ledelse begår flertallet den samme feil, om end ikke til samme grad, som blev begåt i Rusland første gang rådssystemet innførtes.

Herved kommer flertallet for å gardere samfundsinteressene også inn på skråplanet med de mange instanser hele den byråkratiske ordning med råd over råd som erfaringsmessig vil føre til at alle bagatelsaker vil bli anket frem til siste instans. Denne vil fremkalle tvistigheter, som før vilde være undgått, hindre hurtig avgjørelse av alle tvister, tvertimot hvad flertallet »håber«. Den vil bevirke en forsinkelse i den daglige drift, virke som en klam hånd på ledelsen og derigjennem virke ødeleggende på initiativ og ansvarsfølelse hos denne. Flertallet rammer herved selvsagt kapitalen, men samtidig ødelegger det, hvad det selv og alle de utenlandske kommisjoner, som har arbeidet

med denne sak, er klar over er en absolut nødvendig betingelse for en samfundsmessig rasjonell drift i et kapitalistisk eller socialistisk samfund: *»Initiativ, ansvarsfølelse, planmessighet* og *disiplin.«* Det er klarheten over vanskeligheten på dette punkt, som går igjen når Whitley-kommisjonen begrenser »Works Committees« virksomhet til å være rent rådgivende og dette kun på sterkt begrensede felter, samt i de tyske regjeringsforslag på lignende måte. Det samme går igjen som et erfaringsresultat, bygget på tidligere feil, i det nye rådssystem i Rusland, hvor bedriftsrådene er fratatt all besluttende myndighet. Denne er tillagt en direksjon, av hvilken kun den ene tredjedel velges av arbeiderne, mens de to tredjedele skal være sakkyndige på det tekniske og merkantile område. Her blir der altså i virkeligheten sakkyndigheten som får all makt, altså i det vesentlige det samme forhold, som nu gjør sig gjeldende i bedriftsledelsen ved alle større bedrifter. Bedriftsrådene i Rusland beholder kun retten til å klage over arbeidsforholdene, en rett, som vi anser for å høre til enhver norsk borgers medfødte menneskerettigheter.

I motivene uttaler utvalget, at netop de to klageinstanser, bedriftsrådet og distriktsrådet, vil virke til å løse tvister mellem arbeider og arbeidsgiver allerede på arbeidsplassen. Dette strider mot all erfaring fra de senere år. Allesteds, hvor vi har fåt inn en klageinstans, f. eks. meglingsmannen i arbeidstvister, viser det sig, at partene til å begynne med står meget lengere fra hinannen enn før, alle saker beregnes å komme for meglingsmannen, muligens også for voldgift, og partene må overalt ha et rikelig spillerum i sine forlangender, for å ha noget å fire på.

De spørsmål over hvilke bedriftsrådet skal ha utsettende myndighet, er alle de hundreder av ting ved den enkelte bedrift, som nu avgjøres av arbeidsgiveren eller ingeniører, eller opsynsmenn under disses daglige arbeide, og for det meste ting, for hvilken en hurtig avgjørelse er en absolut nødvendighet, skal bedriften i det hele tat bestå.

Her innbefattes også bl. a. akkordsetning, som for mange bedrifter foretas ved hvert månedsskifte eller oftere, fordi forholdene på hver enkelt arbeidsplass eller ved hvert enkelt arbeidsstykke stadig forandrer sig og prisen med forholdene. Til bedømmelse av prisen for hvert enkelt akkordlag trenges først og fremst flere års erfaring ikke alene

i vedkommende virksomhetsgren i sin almindelighet, men dessuten erfaring i vedkommende bedrift, og dernest, at bedømmeren *selv* beser arbeidsplassen eller arbeidsstykket.

Skal dette forhold ophøre, at arbeidsgiveren har den endelige avgjørelse, og denne skal tillegges rådene, er det klart, at arbeidsgivernes pristilbud og arbeidernes forlangende vil fjerne sig så meget lengere fra hinannen, idet begge må regne med, at den annen part kan forlange spørsmålet inn for rådet, og da hverken bedriftsrådet eller enn mindre distriktsrådet kan besitte evnen til å bedømme prisen i ethvert enkelt tilfelle, vil de måtte ta midt på treet.

Herved vil alle disse spørsmål og for resten idetheletat alle de spørsmål, som er underlagt rådene praktisk talt alltid bli forelagt bedriftsrådet til avgjørelse.

Det vil fremkalle en uendelighet av tvistigheter, ikke alene mellem arbeidere og arbeidsgiver, men mellem arbeiderne innbyrdes.

Det samme forhold, at alle parter vil måtte regne med, at en av dem kan innbringe saken for distriktsrådet, vil avspeile sig i bedriftsrådet. Opnåes ikke enighet på arbeidsplassen, vil der være megen liten sandsynlighet for enighet i bedriftsrådet og resultatet vil bli, at alle saker må forelegges distriktsrådene til avgjørelse. I alle *disse* spørsmål, hvor det i almindelighet *ikke* gjelder en ren retsavgjørelse, men et skjøn, kan ingen av partsrepresentantene i vedkommende avdeling av distriktsrådet opgjøre sig nogen på personlig erfaring eller selvsyn bygget mening om saken, men må holde sig til *sin* parts mening i *bedrifts*rådet.

Forholdet vil da bli, som sammensetning og stemmeret i distriktsrådets avdelinger er ordnet, at alle spørsmål, hvorom der ikke er enstemmighet mellem partsrepresentantene vil bli avgjort av *formannen*.

Vi vil da i hver by og hvert fylke i landet få en *diktator*, som skal avgjøre alle de tusener av spørsmål, som nu avgjøres av opsynsmenn, ingeniører, idetheletat av folk med utdannelse og erfaring hver paa sit område.

Denne diktator vil ha at bestemme lønnen ikke alene for hele fylkets arbeider- og betjentbefolkning i sin almindelighet, ikke bare for den enkelte bedrifts belegg, men for hvert enkelt individ, bestemme de enkelte akkorder ved hver enkelt bedrift, ansette og avskjedige for-

menn, avgjøre disiplinærspørsmål mellem de forskjellige gruppers enkelte individer, bestemme forandringer i driften, innførelse av nye arbeidsmetoder, fordele bedriftens boliger mellem de enkelte arbeidere og betjente m. m. m.

Han vil i virkeligheten bli en arbeiderne langt mere fjerntstående arbeidsgiver, enn den de nu har, en de aldrig vil kunne få i tale, personlig klage overfor.

———

Flertallet synes ikke å være helt blind for de svakheter i rent praktisk henseende, som knytter sig til dets forslag. Således uttales der i de almindelige motiver (side 31):

»Med nogen vekt kan det innvendes mot forslaget om å innrømme arbeiderne en andel i bedriftsledelsen, at sakenes behandling og avgjørelse herved blir langsommere og mer tungvint og omstendelig enn når den ligger i enkeltmanns hånd som frit kan treffe sine bestemmelser og utstede sine ordrer.«

Videre heter det:

»Flertallet er ikke uforberedt på, at det i den første tid vil kunne komme til å knirke adskillig i det nye maskineri, gjennem hvilket man har søkt å organisere et samarbeide mellem kapital og arbeide.«

Mindretallet tror også, at det kommer til å »knirke adskillig i det nye maskineri«, men er bange for at denne knirking ikke bare vil være av forbigående natur.

Under henvisning til foranstående mener mindretallet, at den sociale ro med fred for arbeidskonflikter som tilsiktes gjennem den foreslåtte »medbestemmelsesrett« i bedriftsledelsen fra arbeidernes side, ikke vil nås. Tvertimot vil den foreslåede upraktiske ordning, hvorved avgjørelsen av en rekke almindelige spørsmål vedrørende den daglige drift i høi grad blir forsinket, måtte lede til misfornøielse på alle hold, og i høi grad vanskeliggjøre bedrifts- og arbeidsledelsen. Også dette forhold vil selvsagt virke tilbake på arbeidets produktivitet.

Dette — å opnå den sociale ro — sees *ikke* å være de tre socialistiske medlemmer Lians, Hansens og Samuelsens mening, når de godtar forslaget. Disse medlemmer uttaler i sin reservasjon i de almindelige motiver tvertimot, at »der ikke kan opstå noget »samarbeide« mellem

kapital og arbeide i den forstand, at arbeiderne skulde anerkjenne representantene for den private kapitalmakt som en likeberettiget part i arbeidsforholdet.« *Arbeiderne vil derfor fortsette sin kamp mot det nuværende økonomiske system inntil det blir helt forandret, og en fullstendig sosalisering gjennemført.«*

Disse uttalelser fra det mest fremstående hold innen arbeiderorganisasjonen tyder jo ikke netop på, at arbeiderne betrakter forslagets gjennemførelse som innledningen til »den sociale ro«.

De samme 3 medlemmer uttaler i samme anledning videre:

»Forslaget får ut fra et arbeiderstannpunkt sin største verdi deri, at det er et skritt henimot socialiseringen«, — »et innledende skritt til fullstendig socialisering av produksjon og omsetning«, og »kan bli et verdifullt ledd i den kommende socialiseringsprocess«. »Det betegner en erobring for arbeiderne av den overveiende innflydelse på endel av bedriftsledelsens område, hvor arbeidsgiverne hittil har hatt uindskrenket myndighet.«

»Dette (at arbeiderne og betjentene ved sine representanter deltar i ledelsen) vil danne en gagnlig og oplærende overgang til socialiseringen, idet arbeiderne og funksjonærene vil begynne å tilegne sig det skjøn og den bedømmelseskunst, som skal til for å lede produksjon og omsetning, og arbeidsgivernes representanter vil begynne å tilegne sig respekten for flertallets avgjørelser og evnen til å underordne sig et demokratisk styre«.

———————

Flertallets forslag. Lovens omfang.

Flertallets forslag omfatter *industri*, *håndverk* og *handel.*

Mindretallet har tidligere (se side 1) fremholdt, at det er tvilsomt, hvorvidt det har ligget innenfor kommisjonens mandat under nærværende lov å medta andre bedrifter enn de henhørende under *industri* og *håndverk*, en opfatning, hvori Dehli innen flertallet synes å være enig.

Bortset herfra mener mindretallet, at det av praktiske grunde vil være ugjørlig å oprette en enkelt lov på dette område, omfattende næringer av så forskjellig natur som industri og håndverk på den ene side og handel på den annen.

Handelens representant, herr Bjercke, har i den anledning under den foreløbige behandling av lovutkastet gjort følgende tilførsel til protokollen:

»Under kommisjonens behandling av arbeidsutvalgets forslag har jeg nevnt, at jeg anså det for uhensigtsmessig, at handelsvirksomheter var medtatt i loven, og ved videre overveielse er jeg blit overbevist om, at det vil være direkte uheldig å medta handelsstanden. Jeg mener derfor, at punkt d. bør utgå av paragraf 1.

Forholdene innen industri og handel er så vidt forskjellige, at de ikke uten videre bør tvinges inn under en fælles lov av denne art.

Industrien beskjeftiger for størstedelen arbeidere, hvorav igjen den overveiende del er organisert, mens handelen hovedsakelig beskjeftiger funksjonærer. Kravet om en lov om delaktighet i bedriftens ledelse er utgåt fra arbeiderhold og er et utslag av det motsetningsforhold, som i de siste år har utviklet sig mellem arbeider og bedriftsledelse, og som har hitført en nedsettelse av produksjonen. At bøte herpå er lovens hensikt.

Det samme kan imidlertid ikke sies om arbeidslivet innen handelsstanden. Dette adskiller sig for en vesentlig del fra industrien deri, at individet trer mere frem, at arbeidsgiveren i langt høiere grad er avhengig av den enkeltes arbeide, hvilket gjennemgående er av mere intellektuel art enn arbeiderens. Hertil kommer, at adgangen til at arbeide sig frem til arbeidsgiver eller en overordnet stilling er meget større innen handelen enn innen industrien. Et bevis herfor er det faktum, at en større del av vor tids handelschefer er menn, som har arbeidet sig op fra de laveste handelsstillinger.

Ut fra disse forhold mener jeg, at en så vidtgående lov vilde bli mottat med overraskelse i vide kredse innen handelsfunksjonærene.

Det må erkjennes, at den foreslåtte lov er et vovsomt eksperiment med vort erhvervsliv. Det skulde da synes rimelig ikke å la loven omspenne en større del av næringslivet enn den hvorfra kravet sterkest er fremkommet. Viser loven sig gagnlig, vil man senere efterhvert kunne utvide dens ramme.«

Mindretallet mener, at der for handelen akkurat som for øvrige næringer, hvis denne lov viser sig gagnlig, efterhvert bør opprettes spesiallover, som gir arbeidere og betjenter andel i ledelsen under behørig hensyntagen til de spesielle forhold i hver av disse næringer.

Flertallet er av en annen opfatning. Det uttaler i sine spesielle motiver, side 62, følgende:

»Som det nærmere fremgår av paragraf 2 omfatter loven av landets hovednæringsveier alene industri, håndverk og handel. Disse næringsveier frembyr i henseende til spørsmålet om betjentenes og arbeidernes andel i bedriftsledelsen efter flertallets opfatning så ensartede forhold, at man ikke har fundet nogen vesentlig betenkelighet ved å foreslå en felles ordning for disse grener av næringslivet«.

Dette forhindrer ikke, at flertallet under behandlingen av paragraf 15 angående utvidelse av bedriftsrådets myndighet kommer med en

uttalelse, som synes å stå stik imot det ovenfor citerte. Det heter således på side 101:

»Som allerede bemerket, er forholdene i de forskjellige næringsgrener såvelsom ved enkelte bedrifter i samme branche av så forskjellig art, at det efter de nevnte medlemmers mening, ikke vil være mulig i lovs form å optrekke en ramme for bedriftsrådets virksomhet, som gir tilstrekkelig spillerum for de enkelte bedrifters varierende og vekslende behov.«

Det er netop det her påpekte forhold med hensyn til bedriftsrådets virksomhet, og de opgaver, som ifølge loven skal være underlagt dette, som har været avgjørende, når mindretallet finder, at en og samme lov av denne art ikke kan omfatte så forskjellige næringer som de her nevnte.

———

Flertallets forslag. Den tredobbelte rådsinstitusjon.

Innen industri, håndverk og handel foreslår flertallet bedriftsråd oprettet for alle bedrifter, som i minst 2 sammenhengende måneder av året beskjeftiger minst 10 betjenter og arbeidere. Hvor mange bedriftsråd, der på denne måte vil måtte oprettes, har flertallet intet forsøk gjort på å angi. Imidlertid bestemmer flertallets forslag ennvidere, at der ved bedrifter med et mindre antall, velges en tillidsmann, som sammen med arbeidsgiveren skal danne et utvalg, hvilket er tillagt nøiagtig de samme funksjoner og den samme myndighet som bedriftsrådene ved de større bedrifter.

Mindretallet er av den mening, at det vil være upåkrevet å oprette bedriftsråd uten ved de forholdsvis større bedrifter. Herfor har mindretallet git uttryk i sine spesielle motiver.

Ifølge flertallets forslag skal bedriftsrådene organiseres opad i distriktsråd og landsråd. Som nevnt i protokoltilførsel av 21. august 1919 er mindretallet av den opfatning, at distriktsrådene vil være umulige både på grunn av sin størrelse og fordi de vil være uskikket til å løse den opgave, de får. Det samme gjelder i alt vesentlig landsrådet. Denne opfatning deles av flertallets medlemmer, Aarum og Dehli. Således uttaler Aarum i de almindelige motiver side 54:

»Skjønt jeg, når undtas bestemmelsen i paragraf 35, om hvilken jeg har uttalt mig i de spesielle motiver — ikke har noget vesentlig å bemerke ved de opgaver, som er tillagt distriktsrådene, finner jeg det dog nødvendig å gjøre den almindelige reservasjon, at jeg nærer tvil om, hvorvidt disse råd vil kunne makte å løse alle de opgaver, som er tildelt dem, på en tilfredsstillende måte. Jeg støtter denne tvil til den omstendighet, at rådenes sammensetning og måten hvorpå de velges neppe er sådan, at den sikrer den best mulige kyndighet og innsikt i de spørsmål, det her gjelder. Jeg har ikke kunnet overbevise mig om, at de valg, som foretas av de brede velgermasser i andre tilfeller har vært istann til å sikre de kyndigste og beste menns representasjon, og det vil vel neppe komme til å gå bedre i så henseende her. Jeg skulde ha anset en annen fremgangsmåte for valget, hvorved man tillike kunde ha undgåt å sette igang det svære valgapparat, heldigere, men har ikke, i den korte tid jeg har hat til å overveie spørsmålet, kunnet foreslå nogen bedre og vil derfor la det bero med å henlede administrasjonens opmerksomhet på det. Forholdet er jo her det, at det ikke er de enkelte personer, som skal representeres — dette skjer gjennem bedriftsrådene — med interessene, næringene, og da vilde en inndirekte valgmåte eller muligens en opnevnelse av rådenes medlemmer av en offentlig autoritet være mere i overensstemmelse med almindelige administrasjonsgrundsetninger.«

Dehli uttaler angående samme spørsmål, side 55 og 56:

»Uten å ha funnet grund til å foreslå nogen forandring deri, er jeg i tvil om, hvorvidt arbeidsutvalgets forslag om etablering av det vidtløftige og kostbare apparat med distriktsråd og landsråd er påkrevet, og kan sies *å ligge innenfor kommisjonens mandat* i behandlingen av spørsmålene om *andel i utbyttet og andel i bedriftsledelsen.* Det er å befrykte, at løsningen av disse spørsmål vil vanskeliggjøres bl. a. ved, at den foreslåtte større nyordning delvis griper inn på allerede eksisterende institusjoners virksomhetsområde. Distriktsråd sammensat med almene- og forbruksinteresser for øie og valgt på en mindre omstendelig måte, kunde vistnok ha tilfredsstillet behovet for en appelinstans.«

Vi har tidligere påvist, at den daglige bedriftsledelse i høi grad vil vanskeliggjøres ved den foreslåtte ordning med distriktsråd, og at den meget omtalte »sosiale ro« vil utebli.

For den videre bedømmelse av hele forslagets praktiske gjennemførbarhet er det nødvendig å se litt på det arbeide, som distriktsrådenes avdelinger vil få. Som før fremholdt er flere av de spørsmål — f. eks. akkordspørsmålet, som kan forlanges avgjort av distriktsrådet, så spesielle ikke alene for det enkelte fag men ofte for den enkelte bedrift, at det er meget vanskelig selv for fagmenn *utenfor* bedriften å opgjøre sig nogen sikker mening om disse. Dette vil efter mindretal-

lets mening nødvendigvis føre til, at der må oprettes en avdeling av distriktsrådet for hver enkelt bedriftsart, forsåvidt der i det hele tat finnes en eneste bedrift av denne art innen fylket. Dette er nødvendig for at formannen i distriktsrådet i hvert enkelt foreliggende tilfelle kan sikre sig den best mulige sakkyndige støtte under avgjørelsen. Men ikke bare dette. — Som mindretallet før har fremholdt vil det hele system føre til, at de fleste spørsmål, som nu avgjøres av de tusener sakkyndige betjenter i denne lovs forstand utover landet, vil bli forelagt *distriktsrådet* til avgjørelse. I alle fylker, hvor der finnes mange store eller små bedrifter innen samme branche, vil dette medføre, at vedkommende brancheavdeling av distriktsrådet, hvor 4 mann sammen skal treffe de avgjørelser, som nu treffes — la os si — av de 100 betjenter hver på sit spesialområde, at denne brancheavdeling, selv om den sitter sammen hele året, ikke vil overkomme det arbeide, den får å greie. Der vil da måtte oprettes parallelle avdelinger innen samme branche, dermed nødvendigvis flere formenn, rent bortset fra at dette siste vil bli nødvendig, fordi formannen ikke på noget vis vil kunne overkomme å delta i alle avgjørelser i de forskjellige *brancher*. Heri ligger der store muligheter for utvikling i retning av en formann for hver branche med en overformann m. m. i det hele tat for en utvikling i enn mere byråkratisk retning.

Mindretallet har latt undersøke, hvor mange skarpt adskilte bedriftsgrener der i det hele tat går inn under lovforslaget: Av bestemt begrensede *håndverk* må man regne med minst 50. Håndverkstellingen av 1910 regnet med et høiere tall, men nøier vi os med de fag, i hvilke der efter resolusjonen av 19. juni 1914 skal avholdes svendeprøve, er disse 47. Under fabrikktellingen i 1909 opdeltes fabrikerne i 182 adskilte grupper. Men dette er bare *fabrikkdrift.* Desuten må man regne med de spesielle virksomhetsområder innen transportvirksomhet, lagring og losning, all slags anleggsvirksomhet, skogsarbeide, fløtning, dykning og bjergningsarbeide m. m. m. — Her kan man med et lavt tal regne med 20 arter. Hvor mange grupper av *handel* der kan bli tale om, har mindretallet ikke kunnet bringe tilveie nogen oversikt over, og vil derfor ikke regne med disse. De grupper av håndverk og industri, mindretallet ovenfor har nevnt, vil tilsammen utgjøre 250. I hver by og hvert fylke, hvor *alle* grupper av industri og håndverk er represen-

tert, vil distriktsrådet således bestå av 750 partsrepresentanter. Vi har tilsammen 60 fylker og kjøpsteder. Var all industri og håndverk representert i hvert av disse, vilde bare fra disse bedrifter sitte 45 000 partsrepresentanter i alle distriktsrådene landet rundt. Nu kan muligens enkelte av de ovenfor angivne industrigrupper slåss sammen under en avdeling likesom selvsagt ikke alle industrier er representert i alle byer og fylker, men i flertallet er iethvertfall de fleste arter av *håndverk* og *små*industri representert, og det er disse som teller. På den annen side er ikke *handelen* tat med i disse tall, heller ikke er der tat hensyn til, at det i mange bedriftsgrener vil være nødvendig å oprette parallelle avdelinger, heller ikke til at distriktsrådene skal gi representanter for bedriftsrådene anledning til å møte ved behandling av egen sak.

I forslaget regner flertallet på at forminske antallet av distriktsråd ved å la et fylkesdistriktsråd fungere også for de mindre kjøpsteder innen fylket.

På den annen side regner det dog med å *dele* op enkelte fylker og større byer i *flere* distrikter med *særskilte* distriktsråd. Det regner videre med å slå sammen flere bedriftsarter under en og samme avdeling av distriktsrådet og tilkalle spesielle sakkyndige ved behandling av saker, som krever spesialkunnskap.

Det er selvsagt umulig å si noget bestemt om, hvor mange medlemmer alle disse distriktsråd vil omfatte over det hele land. Mindretallet er dog ihvertfald overbevist om, at det ikke vil komme under et 5-cifret tall, altså over de 10 000.

Utgiftene ved distriktsrådene skal bæres av by- og fylkeskommunene og utgiftene vil bli meget store.

Mindretallet vilde fundet det rimelig, om flertallet når det går til å foreslå oprettelsen av et så stort apparat, som flertallet jo selv må forutsettes å ha oversikten over, da gir iethvertfald en tilnermet beregning over de utgifter, det antar loven vil påføre kommunene.

Flertallets forslag i forhold til princippene om den private eiendomsrett og næringsfrihet.

Vor nuværende samfundsordning hviler på princippene om den private eiendomsrett og næringsfrihet. På disse principper er også vor konstitusjon bygget. Nærværende lovforslag vil ifølge sin natur gjøre sterke inngrep i disse forhold.

Som tidligere utviklet inneholder flertallets forslag bestemmelser, som vil kunne bevirke, at bedriftsrådet eller eventuelt distriktsrådets formann ved sine disposisjoner får avgjørende innflydelse på driftsutbyttets størrelse. Herved vil også bedriftenes kapitalverdi være bestemt. Dette vil betegne et høist vilkårlig inngrep i de personers eller institusjoners interesser, som før lovens tilblivelse og under ganske andre forutsetninger har plasert kapital i vedkommende bedrift, — et inngrep, som sikkert vil føles som en dyp urettferdighet, og som stridende mot den almindelige rettsopfatning.

§ 14, B. 1 i flertallets forslag bestemmer, at bedriftsrådet skal ha besluttende myndighet med hensyn til større forandringer i driften og herunder anskaffelse av nye maskiner o. s. v. Vi har tidligere utviklet hvilke konsekvenser i nasjonaløkonomisk henseende en sådan bestemmelse vil få. Den vil også betegne en inngripende forandring i vor nuværende rettstilstand. Herom uttaler bl. a. flertallets medlem Aarum følgende i de spesielle motiver, side 92:

»En bestemmelse som denne går efter min opfatning videre enn lovens formål tilsier. Sådanne inngripende forandringer i vor nuværende rettstilstand bør — om de anses ønskelige — gjennemføres på annen måte enn ved en lovbestemmelse som denne.«

— —

— —

— —

»Sålenge man opretholder den ordning, at hele den økonomiske risiko for bedriften og det rettslige ansvar for dennes forsvarlige ledelse påhviler dens innehaver, er det efter min mening hverken praktisk heldig eller prinsipielt holdbart å innføre en rettsregel, som overfører så viktige deler av bedriftens ledelse som disse, på hender, der ikke har nogen del i dette ansvar. Den rettstilstand, som derved etableres i disse forhold, vil komme til å hvile på 2 motstridende prinsipper og vil derfor i lengden bli uholdbar.«

Videre bestemmer samme paragraf punkt 6, at bedriftsrådet skal ha besluttende myndighet med hensyn til avskjedigelse eller opsigelse

av betjenter og arbeidere, såfremt spørsmålet herom innbringes for rådet. Dog kan bedriftens innehaver foreta rettsgyldig opsigelse uten bedriftsrådets samtykke i nogen nærmere spesifiserte tilfeller. Også denne bestemmelse, hvorved de enkelte bedriftsinnehavere berøves retten til opsigelse, danner et skarpt brudd med vår nuværende rettsopfatning. Den vil virke høist urimelig. Flertallets medlemmer Aarum og Dehli uttaler i sin dissens, side 101:

»Man finner ikke å kunne gå med på, at retten til å opsi arbeiderne fratas arbeidsgiveren, når denne rett, som tilfellet er i vor nuværende lovgivning, er omgjerdet med betryggende kauteler mot misbruk (opsigelsesfrist). Den synes å måtte være et naturlig sidestykke til arbeidernes rett til på sin side efter opsigelse å forlate arbeidet, og den omstendighet at flertallet har set sig nødt til å gjøre en rekke undtagelser fra sin regel, viser noksom, at den vil kunne føre til mange vanskeligheter.«

Vi har tidligere omtalt paragraf 15 i flertallets forslag, som omhandler utvidelse av bedriftsrådets myndighet. Denne paragraf strider mot den hittil befulgte konstitusjonelle praksis. Av denne opfatning er også »flertallets« medlemmer, Aarum, Dehli og Wisbech. Da deres dissens faller sammen med mindretallets opfatning hitsetter vi nevnte herrers dissens in extenso:

»At private personers handlefrihet og rettigheter alene kan innskrenkes ved lov er, som prof. Aschehoug uttrykker det, et kjernepunkt i alle frie forfatninger og følger likefrem av deres hovedformål, at sikre borgernes frihet (Norges nuværende statsforfatning, kap. 35, § 7.)

Det forholder sig ganske visst så, at Stortinget kan delegere sin lovgivningsmyndighet og at dette ofte finder sted, idet det overdrar en administrativ autoritet (i almindelighet Kongen eller den han dertil bemyndiger eller kommunestyrene) å utferdige visse forskrifter med lovs kraft. Men det sier sig selv, at dette ikke kan skje i ubegrenset omfang, dersom den garanti for borgerne mot vilkårlighet og urettferdighet som ligger i, at et forhold er gjenstand for ordning ved lov, skal opretholdes.

I almindelighet gis sådan bemyndigelse, hvor det gjelder forføininger, som er nødvendige til lovenes gjennemførelse, eller når det gjelder å treffe forføininger, som er nødvendige for utførelsen av de administrative gjøremål eller av hensyn til oprettholdelsen av den offentlige orden. I sådanne tifeller dreier det sig regelmessig om hensiktsmessighetshensyn, idet det vil være lettere for administrasjonen enn for Stortinget å treffe bestemmelse om de mange forskjelligartede detaljer, det her gjelder. Sådanne bestemmelser fattes som regel i form av vedtekter, reglementer o. l., efterat rammen for dem er gitt i en almindelig eller spesiell lov (bygnings-, sundhets- og politivedtekter m. m.)

Herhen hører også de tilfeller, hvor der i en lov, som ellers regulerer visse anliggender og i sig selv er uttømmende hvad angår arten av de opregnede bestemmelser, gis Kongen adgang til å gi disse utvidet anvendelse, altså gjøre dem anvendelige på flere av loven selv nevnte forhold eller personer. Eksempler herpå har man i lov om arbeiderbeskyttelse av 15. august 1915 § 18, hvorefter Kongen kan fastsette kortere arbeidstid enn den vanlige for visse særlig sundhetsskadelige bedrifter eller gi den for visse personer foreskrevne beskyttelse anvendelse også på andre personer. Det vil ses, at den Kongen gitte bemyndigelse knytter sig til de av loven selv opregnede gjenstande og altså er begrenset av selve loven. Der er ingen bemyndigelse gitt ham til å utferdige bestemmelser av annen art enn de loven selv har pekt på. Dette er såvidt vites undtagelsesfri regel i alle lover som delegerer lovgivningsmyndighet. På denne måte har lovgiveren sikret sig det fulle herredømme over lovgivningsgjenstanden.

Kommer man fra de nevnte tilfeller, som alle direkte eller indirekte angår forholdet mellem den enkelte og samfundet, over til de rent privatrettslige forhold, er det ennu sikrere at ordningen av disse er en lovgivningssak, og der hersker ingen tvil om, at delegasjon av lovgivningsmyndigheten her bør være sterkest mulig begrenset. Dette må jo også ligge i sakens natur, da de innskrenkninger i handlefriheten, det her gjelder, i ganske annen grad griper inn i borgernes livsvilkår på en følelig måte enn de som er av mere offentligrettslig natur.

Aschehoug mener, at der også bør være adgang for den lovgivende makt til å overdra Kongen eller kommunestyrene myndighet til å gi forskrifter av rent privatrettslig natur, men gjør følgende skjelnen:

Gjelder det å gi regler for en flerhet av tilfeller, som må ordnes efter almindelige rettferdighetshensyn, så bør lovgivningen vistnok likesålitt vise forholdets civilrettslige som den strafferettslige side fra sig (idet det nemlig nyss forut er uttalt, at myndighet til å gi straffebestemmelser ikke kan delegeres). Er derimot gjenstanden av den beskaffenhet, at man uten urettferdighet kan velge mellem forskjellige avgjørelser, og valget beror på hensiktsmessighetshensyn, der efter omstendighetene må stille sig klarere for Kongen eller de lokale autoriteter enn for Stortinget, så må valget kunne overlates ham eller dem; se Norges nuv. statsforf. kap. 35, paragraf 17, II bind, side 127. På lignende måte uttaler prof. Morgenstierne sig i sin »Lærebok i den norske statsforfatningsrett« 2. utgave, side 484.

Det viser sig herav som av det eksempel Aschehoug nevner (at lov av 16. mai 1860 paragraf 13 har gitt kommunestyrene i forening med Kongen adgang til å innskrenke eller skjerpe gjerdeplikten) at hvad han tenker på er sådanne modifikasjoner i de av loven allerede gitte bestemmelser, som måtte være påkrevet av hensyn til forholdenes forskjellighet. Herhen hører også de tilfeller, hvor det på grunn av forholdenes natur er nødvendig å treffe forføininger med en viss hurtighet og avpasse disse efter sterkt vekslende omstendigheter. Det meste av den lovgivningsmyndighet som under krigen er blitt overdratt Kongen, såsom prisregulering, eksportforbud o. lign. hører herhen, forskrifter som det jo forøvrig er meningen skal gjelde lenger enn det av krigen skapte behov tilsier.

Den av flertallet foreslåtte bestemmelse gir imidlertid adgang til å gjøre innskrenkninger i kontraktsfriheten og den almindelige handlefrihet av annen art end de foran nevnte. Ved at den gir en administrativ institusjon rett til å utvide bedriftsrådets besluttende myndighet også til andre anliggender enn de i loven nevnte griper den inn i de private rettsforhold mellem borgerne på en sådan måte, at den overfører rettigheter fra den ene person til den annen eller fra den ene gruppe av personer til andre grupper. Man gir med andre ord vedkommende institusjon rett til efter sitt frie skjønn nårsomhelst å frata en person flere eller færre av de beføielser, han ifølge rettsordenen har til å råde over sin eiendom og inngå overenskomster med andre om formuesrettslige forhold, og overføre disse beføielser til andre private rettssubjekter.

Her er altså ikke tale om almindelige innskrenkninger i eiendomsrett og handlefrihet av hensyn til det almene vel, således som i de foran nevnte lover og likeså i de av flertallet nevnte. Der skjer her ingen innskrenkning i den private handlefrihet således at de og de handlinger forbys, de samme handlinger som tidligere kunde utføres skal fremdeles kunne foretas, men beføielsen til å foreta dem henlegges til andre private rettssubjekter og der overføres altså til disse noget av den eiendomsrådighet og rett til å handle selvstendig som efter den gjeldende rettstilstand ellers tilkommer den enkelte borger. Det er åbenbart, at dette er en ny art av delegert lovgivningsmyndighet, som i sig innebærer ganske andre følger for den økonomiske og rettslige tilstand i samfundet enn de tilfælder som foran og av flertallet er nevnt.

For den prinsipielle bedømmelse av spørsmålet spiller det ingen rolle, om regelen som av flertallet foreslås, begrenses til å gjelde de enkelte bedrifter. — Ti heller ikke for en enkelt bedrift, selv om det bare var en eneste, bør nogen del av eiendomsrådigheten eller kontraktsfriheten kunne overføres fra innehaveren til andre private personer ad administrativ vei. Men i praksis vil følgen av bestemmelsen naturligvis bli den, at en utvidelse av bedriftsrådets besluttende myndighet ikke bare kan omfatte det enkelte tilfelle, men også angå også andre lignende tilfeller og altså vil komme til å omfatte hele grupper eller klasser av
tilfeller og altså vil komme til å omfatte hele grupper eller klasser av
industri og handel av de under loven gående bedrifter. Der vil altså kunne føies nye bestemmelser til de som allerede finnes i loven, uten at nogen grense er satt for hvad bestemmelsene skal inneholde eller hvor langt de skal gå.

Der gis her en ny og uprøvet institusjon, som loven opretter, en blankofullmakt til å utvide bedriftsrådets myndighet til å omfatte hvilkensomhelst del av bedriftsledelsen. *Der er ingen begrensning satt hverken med hensyn til anliggendenes art eller deres omfang, og der er adgang til ved suksessive utvidelser å legge praktisk talt den hele bedriftsledelse inn under rådene, så det intet blir tilbake av bedriftsinnehaverens egen rådighet over bedriften.* At dette peker helt ut over den ramme loven selv i sine motiver og enkelte bestemmelser setter for sin virksomhet er åpenbart, og likeså åpenbart er det, at der herved gis den nevnte institusjon rett til å gjøre det inngrep i eiendomsrett og handlefrihet i så vidt omfang at det vil være fullstendig stridende mot den hit-

til befulgte konstitusjonelle praksis. Det synes overhodet å måtte være selvinnlysende, at så vidtgående myndighet ikke bør utøves av annen autoritet enn i tilfelle Stortinget. Skal så vidtgående inngrep gjøres i den rett en bedriftsinnehaver har til å lede sin bedrift og bruke sin eiendom som de der her kan bli tale om, bør man ikke forholde ham den garanti, som ligger deri, at spørsmålet blir gjenstand for den omhyggelige drøftelse som følger med en almindelig lovbehandling og blir avgjort av den myndighet som efter konstitusjonen har den opgave å ordne rettsforholdet mellem borgerne.«

Uten tvil vil de her anførte synspunkter falle sammen med den almindelige opfatning av forholdet, og av hele kommisjonen blir der da kun formannen, Foss, og de fire socialister, som forfekter »flertallets« opfatning av denne paragraf.

Endelig skal til slutning omtales § 35 i flertallets forslag. Denne paragraf bestemmer, at efter lovens ikrafttreden, må *ingen oprette bedrifter, som går inn under loven uten bevilling fra distriktsrådet* i det eller de distrikter, hvor virksomheten utøves.

Denne bestemmelse, som betegner et radikalt inngrep i den almindelige næringsfrihet, foreslås foruten av formannen av kommisjonens fire socialister.

Vi hitsetter de vesentligste punkter i Aarums dissens, hvortil flertallets resterende tre medlemmer, ialt vesentlig slutter sig:

»Bestemmelsen angår ikke i og for sig bedriftens ledelse, men, er av almindelige næringspolitisk art og inneholder i virkeligheten i sig en hel næringslov. Den innfører et nytt prinsipp i vor næringsrett, idet den bryter med næringsfrihetens grunnsetning, hvorpå vort nuværende næringsliv er grunnlagt og innfører det bundne næringssystem, som var det herskende under enevoldstiden, og hvorefter der kreves offentlig bevilling for å kunne utøve næringsvirksomhet. — — — — —
— —
— —
— Skulde man utferdige en almindelig næringslov således som man har i flere land — og kun i en sådan har bestemmelser av sådan art som denne sin rette plass — så kunde der efter min mening ikke bli tale om å foreta en så voldsom og bratt kursendring som med ett slag å opheve den almindelige næringsfrihet, men bare om å innføre sådanne bestemmelser som man fant påkrevet for næringenes forsvarlige utførelse i sin almindelighet og i tilfelle konsesjonstvang for visse næringer som er av særlig samfundsviktig art. Hermed er intet uttalt om, »at næringsfrihet og frikonkurranse vil eller bør bli historiens siste ord med hensyn til den endelige ordning av den økonomiske virksomhet.« — — — —
— —
— —

— Selv i de temmelig vidtgående mere eller mindre socialiserte nyordninger som i den aller siste tid har set lyset i de av krigen hårdest herjede land, hvor man så at si er nødt til å bygge det hele næringsliv op fra nytt av, *synes man ikke, såvidt jeg har kunnet se, å gå så langt som her foreslått.* Jeg kan forøvrig ikke tenke mig, at en ordning, hvorefter en hvilkensomhelst bedrift, den være så ubetydelig den være vil, ikke skulde kunne igangsettes uten offentlig bevilling, vilde være praktikabel. Den vilde sikkerlig føre til en byråkratisering av det hele næringsliv som vilde bli ganske utålelig. Selv de enkleste og minste bedrifter, et lappeskomakerverksted, hvor der arbeides med et par mann, et reparasjonsverksted eller hvilkensomhelst av de utallige småbedrifter som omfattes av de i § 1 nevnte lover, skal jo gjøres avhengige av distriktsrådets tillatelse, ja selv for å sette igang sådanne aksessoriske bedrifter til landbruket som maling av korn, bordskur med en bekkesag eller lokomobil, torvskjæring, ja tømmerhugst i gårdens skog, måtte der sendes ansøkning og ventes på avgjørelsen av samme, forsåvidt virksomheten går inn under nogen av de opregnede lover, hvad ofte er tilfelle med denne slags virksomheter. Enhver kan si sig selv, at alt det bryderi som vilde være forbundet med skrivning av disse ansøkninger, fremleggelse av oplysninger, venten på avgjørelsene og, i tilfelle disse innankes for landsrådet, med fornyet venten og fornyet skriveri vilde vekke så meget mere motvilje, som ingen vilde kunne forstå nytten av all denne vidtløftighet, som for bedriftene selv kun vilde medføre ulemper og ødslen med tid og for vedkommende institusjoner et ganske ørkesløst og fullstendig uproduktivt arbeide, da jo en kurant innvilgelse her måtte være praktisk talt undtagelsesfri regel.

— —

— —

— —

— Skal der settes betingelser for adgangen til overhodet å drive næringsvirksomhet, bør selvfølgelig disse være av generell natur, så de rammer alle likt og ikke være av den beskaffenhet, at de gir vedkommende autoritet anledning til å utøve vilkårlig formynderskap over borgerne. Nærmere å inngå på dette spørsmål anser jeg overflødig, da det som foran bemerket hører hjemme under drøftelsen av prinsippene for en almindelig næringslovgivning.«

Mindretallet slutter sig helt ut til det av professor Aarum her fremholdte.

———

Specielle motiver.

Som nevnt i de almindelige motiver har mindretallet innskrenket sig til å foreslå oprettet *bedriftsråd*, idet der med den opgave, mindretallet tildeler disse, ikke er behov for en klageinstans, som de av flertallet foreslåtte distriktsråd og heller ikke for landsrådet. (Industri- og handelsrådet).

Ved utformningen av lovens paragrafer for disse bedriftsråd, har mindretallet, såvidt mulig, holdt sig til de tilsvarende bestemmelser og paragrafer i flertallets forslag, spesielt, hvor det gjelder definisjon av, hvad der skal regnes for betjent og arbeider, valgbestemmelser, bedriftsrådets møter o. l., altså vesentlig hvor det gjelder rammen for bedriftsrådet.

Lovutkastet er delt i tre kapitler, hvorav det første optrekker grensene for lovens område, det annet bestemmelsene for bedriftsrådets sammensetning, valg og virksomhet og det tredje de almindelige bestemmelser om møteplikt, taushetsplikt, straffebestemmelser etc.

Med hensyn til tvistigheter angående forståelsen av enkelte av lovens paragrafer som f. eks. spørsmålet, hvorvidt en bedrift kommer inn under loven o. l. finner mindretallet det rimeligst her såvidt mulig å undgå å oprette en helt ny institusjon bare for disse avgjørelser, og finner det naturlig her å benytte det allerede bestående *fabrikktilsyn* med *arbeidsrådet* som øverste instans, hvilket siste er oprettet i henhold til lov om arbeiderbeskyttelse, paragraf 56. Arbeidsrådet består som bekjent av 5 medlemmer, hvorav de 2 er arbeidsgivere, de 2 arbeidere og den 5te, formannen, en jurist. For arbeidsrådet er der allerede besluttet oprettet et fast kontor. Dettes arbeide vil ved det arbeide, dette lovutkast pålegger det, bli øket betraktelig, vesentlig ved registreringen av bedrifter i henhold til § 4. Imidlertid vil denne ordning i ethvert fall være den, som medfører de minste merutgifter, man vil undgå å oprette ennu en ny statsinstitusjon og man vil få en klageinstans med den best mulige sammensetning.

Ad § 1. *Bedrifter, som går inn under loven.*

Som videre i de almindelige motiver nevnt finner mindretallet å burde innskrenke lovens omfang til kun å gjelde industri og håndverk samt de slags virksomheter, som nærmest grenser inn på disse to, d. v. s. nærmest de virksomheter, som går inn under lov om arbeiderbeskyttelse i industrielle virksomheter. Imidlertid finner mindretallet ikke uten videre å kunne bruke den samme ramme som denne lov, idet på den ene side enkelte virksomheter av Kongen kan bringes inn under denne, hvilke ikke bør medtas her (Arbeiderbeskyttelseslovens § 1, II c) på den annen side enkelte virk-

somheter, som mindretallet mener bør inn under loven om bedriftsråd, ikke uten videre går inn under arbeiderbeskyttelsesloven (§ 1, II d).

Mindretallet har derfor funnet å burde gå til opregning av de arter av virksomheter, som det mener bør gå inn under denne lov, idet det dog i alt vesentlig holder sig til arbeiderbeskyttelseslovens ordlyd.

Mindretallet finner i likhet med flertallet at loven også bør omfatte *offentlige* bedrifter av samme art.

For disse bedrifters vedkommende, som skal gå inn under denne lov og hvor der samtidig ifølge lov om offentlige tjenestemenn, 3dje kapitel, skal oprettes tjenestemannsutvalg efter vedkommende regjeringsdepartements nærmere bestemmelse, antar mindretallet i likhet med flertallet, at der vil være anledning til ved reglement for de tjenestemannsutvalg, som måtte bli oprettet efter nevnte lov, å bringe reglene i nærværende lov til anvendelse.

De offentlige bedrifter, som går inn under denne lov, vil ikke i nogen henseende være vesensforskjellige fra de private, og mindretallet finner derfor ikke nogen grunn til å stille disse i nogen særklasse.

§ 1 inneholder videre den begrensning, at bedriftsråd kun skal oprettes ved bedrifter, som regelmessig eller for sesongbedrifter i minst 6 måneder eller for anlægsbedrifter i minst 1 år beskjeftiger minst 50 betjenter *og* arbeidere. Flertallet har i sitt forslag satt grensen ved minst 2 måneders varighet pr. år og ved minst 10 betjenter *eller* minst 10 arbeidere.

Den østerrikske lov setter grensen ved bedrifter, som varig beskjeftiger minst 20 arbeidere *eller* betjenter, det siste tyske lovforslag (august 1919) setter grensen ved bedrifter, som i regelen beskjeftiger minst 20 arbeidstagere.

Flertallet anfører i sine motiver som grunn for i Norge å sette grensen lavere enn i Tyskland, at forholdene der er større. Mindretallet kan ikke finne, at dette forhold kan spille inn ved avgjørelsen av, hvilken størrelse *den enkelte bedrift* bør ha for å komme inn under loven, eller rettere for hvor mange arbeidstagere en bedrift kan ha, før der kan sies å være behov for et bedriftsråd som bindeled mellem arbeidsgiveren og arbeidstagerne. På avgjørelsen av dette spørsmål har det ingen innflydelse, hvorvidt forholdene i et land i sin helhet er »større« eller »mindre«.

Det blir da en skjønnssak å avgjøre, hvor grensen skal ligge og mindretallet finner ikke nogen grunn til å gå under 50 arbeidere *og* betjenter. Ved bedrifter med mindre end det foreslåtte antall beskjeftigede er i almindelighet forholdene meget oversiktlige, og arbeidsgiveren eller dennes representant kommer i stadig kontakt med hver arbeidstager, kjenner hver enkel av disse, likesom disse har anledning til personlig å tale sin sak, fremholde sine anskuelser eller fremsette sine klager overfor arbeidsgiveren. Der vil derfor her ikke være noget behov for et nytt mellemledd mellem arbeidsgiver og arbeidstager.

Mindretallet finner, at det lett vil smake av unødvendig anstaltmakeri å sette igang det hele apparat med valg, regelmessige bedriftsrådsmøter med mere for bedrifter med færre arbeidstagere, og at det ved disse, lett kan virke motsatt sin hensikt. I ethvert fall bør der ved lover av denne art på så uprøvede felter gås gradvis frem, og det er da bedre først å sette grensen ved 50 for senere, hvis erfaringen taler herfor, å senke den.

Ved beregning av antall medtas alle som er ansatt i bedriften uten hensyn til kjønn eller alder.

Kommisjonens flertall har trukket grensen for en bedrifts varighet for at der skal oprettes bedriftsråd til 2 sammenhengende måneder pr. år. Mindretallet finner i det hele tatt liten grunn til oprettelse av bedriftsråd for annet enn varige bedrifter. For bedrifter, som kun varer en kort tid av året, er det tvilsomt, om det fører til noget å sette igang valgapparatet og sette et råd i funksjon for nogen få måneder. Disse bedrifter vil jo ofte ha nye, med de stedlige forhold ukjente arbeidere og det samme vil også gjelde bedriftsrådsmedlemmene, som derfor ikke kan få den tilstrekkelige erfaring for sitt arbeide i rådet, før de atter skal fratre. Mindretallet finner det i ethvert fall hensiktsløst å oprette bedriftsråd for bedrifter med kun 2 måneders varighet pr. år. Et sådant råd vil jo kun holde et, høist to regelmæssige møter, før det atter skal opløses. Hverken den østerrikske lov eller det tyske lovforslag har bedriftsråd for annet enn varige bedrifter.

Mindretallet foreslår dog bedriftsråd oprettet for sesongbedrifter med over 6 måneders og anleggsbedrifter med over 1 års varighet.

Når mindretallet har funnet å burde begrense de bedriftsarter, som kommer inn under loven således som gjort, er dette skjedd bl. a. av praktiske grunne, idet bedriftsrådets opgavekrets nødvendigvis må bli forskjellig for de forskjellige næringer.

Heri ligger ikke den ting, at mindretallet mener, at lovens grunntanker ikke bør finne anvendelse på andre næringsgrener, idet mindretallet er av den opfatning, at lovens bærende prinsipper har sin berettigelse, og kan komme til anvendelse også på andre virksomhetsgrene. Før der utarbeides tilsvarende speciallove for andre næringsgrener finder mindretallet dog at resultatet av nærværende lov bør avventes.

Ad § 2. *Representanter for arbeidsgiverne*

og

§ 3. *Hvad der i loven forstås ved betjent og arbeider.*

Mindretallet har her i det vesentligste holdt sig til samme ordlyd som flertallet, kun med de forandringer som betinges av, at mindretallets forslag ikke omfatter handelen og sløifer distriktsrådene.

Dog finner mindretallet ikke å kunne anbefale at prokurister og dermed likestillede personer medregnes til betjentgruppen, idet disses virksomhet nærmest faller sammen med arbeidsgiverens og de derfor må betraktes som arbeidsgiverrepresentanter.

Ad § 4. *Anmeldelsesplikt for innehaver av bedrift.*

I likhet med flertallet finner mindretallet det nødvendig, at der innføres anmeldelsesplikt for de bedrifter, som antas at gå inn under loven, og at disse registreres. Likeledes at bedriftene blir pligtige til at anmelde enhver forandring som ifølge loven faar indflydelse m. h. t. oprettelse, nedlæggelse m. v. av bedrifts- og avdelingsbedriftsråd. Registreringen av bedriftene finner mindretallet, som innledningsvis nevnt, naturlig bør henlegges til fabrikktilsynets chefinspektorat.

Ad § 5. *Forholdet til fagforeningene.*

Mindretallet er enig med flertallet i, at loven ikke må efterlate tvil om, at den på nogen måte griper inn i organisasjonenes rettigheter, at den i såfall vilde være forfeilet. Imidlertid finner mindretallet det selvsagt, at dette må gjelde både arbeider-, betjent- og arbeidsgiverorganisasjonene og har redigert vedkommende paragraf i overensstemmelse hermed.

Ad 6. *Oprettelse av bedriftsråd.*

Mindretallet holder sig her i hovedtrekkene til samme sammensetning som flertallet, idet det mener, bedriftsrådet bør bestå av representanter både for arbeidsgiveren, betjenter og arbeidere. Når betjenter tas med, er det under forutsetning av, at Stortinget utvider kommisjonens mandat tilsvarende som i de almindelige motiver nevnt.

Den engelske kommisjons forslag — Whitley-komiteens —, som i flere punkter danner forbilledet for mindretallets forslag forutsetter bare representanter for arbeidsgiver og arbeidere. Dette beror vel nærmest på, at det engelske forslag bygger sine råd op på organisasjonene, og for betjentenes vedkommende er disse lite utviklet, eller slett ikke tilstede.

Mindretallet finner i likhet med flertallet, at det eneste riktige er å ta også betjentene med.

M. h. t. arbeidsgiverens deltagelse i raadet henviser mindretallet til hvad herom er uttalt under avsnittet: *Bedriftsrådets sammensetning*, i de alm. motiver.

Hvad antallet representanter for de forskjellige grupper angår, slutter mindretallet sig for arbeidsgiverrepresentantenes vedkommende til flertallet. Antallet av representanter for betjenter og arbeidere finner mindretallet det dog mest praktisk i likhet med den østerrikske lov og tyske lovforslag at gjøre avhengig av det gjennemsnitlige antall arbeidstagere ved bedriften, idet representantantallet deles på de 2 grupper i samme forhold som disses antall medlemmer ved bedriften. Da dette ved mindre bedrifter ofte kan føre til, at betjentgruppen ikke blir representert i rådet, hvilket anses uheldig, foreslåes at hver gruppe alltid skal ha minst 1 representant. For også i de større bedrifter å skaffe den mindre talrike, men viktige betjentgruppe en rimelig representasjon foreslåes, at i bedrifter med minst 100 arbeidstagere, hver gruppe skal ha minst 2 representanter, og i bedrifter med minst 1000 arbeidstagere minst 3 representanter i rådet.

For om mulig å ungå tvist om utregningen av det arbeidstagerantall, som skal legges til grund for fastsettelsen av antall representanter for betjenter og arbeidere har mindretallet funnet det nødvendig nærmere å angi, hvilke tall skal benyttes for denne.

Mindretallet er videre med flertallet enig i, at innen hver gruppe bør de forskjellige grener og fag såvidt mulig søkes representert. Innen betjentgruppen, som sjelden vil få mere enn 2 til 3 representanter, vil det være vanskelig å opfylle endog et av disse krav, enn si begge. For denne gruppe bør plassene efter mindretallets opfatning først og fremst fordeles slik, at de direkte med arbeidsledelse beskjeftigede, såsom opsynsmenn (formenn) og ingeniører blir valgt inn i rådet.

Arbeidergruppen vil vanligvis ha det største antall representanter, og det vil derfor her falle lettere å opfylle kravet om de forskjellige greners og

fags representasjon. Her bør efter mindretallets mening først og fremst de forskjellige større avdelinger, grener av bedriften søkes representert, dernæst de forskjellige fag innen avdelingene.

Ad § 7. *Bedrifter med flere avdelinger.*

I almindelighet bør der kun være et bedriftsråd for en og samme bedrift, selv om denne har flere, skarpt adskilte avdelinger, idet flere av de ting, som bedriftsrådet har å behandle er av felles interesse for alle avdelinger. Imidlertid kan en bedrift ha avdelinger eller filialer med særskilt ledelse og således beliggende, at et felles bedriftsråd vil ha vanskelig for å avholde møter. I såfall må der være anledning til å oprette et eget bedriftsråd for den eller de avdelinger, for hvilke dette gjelder, forsåvidt disse har den i § 1 nevnte størrelse. Det ligger i sakens natur, at de avdelinger ved hvilke særskilte bedriftsråd oprettes, må være av varig natur.

Hvor det av praktiske grunde viser sig hensigtsmæssig at oprette et felles bedriftsråd for 2 eller flere særskilte avdelinger av en bedrift finder mindretallet at burde anbefale, at loven gir adgang hertil, forutsat at nævnte avdelinger er av størrelse og varighet som nævnt i lovens § 1. Likeledes at allerede oprettede avdelingsbedriftsråd under samme betingelser slåes sammen til et fælles bedriftsråd.

Å gå til et fellesråd foruten avdelingsrådene finner mindretallet ikke tilstrekkelig grunn for, særlig når det er beliggenheten, avstanden mellem avdelingene, som er det avgjørende for, at særskilte råd skal oprettes. Her vil rådenes fellesinteresser være mindre og det eventuellt nødvendige samarbeide må kunne finne sted uten å sette igang et nytt apparat, som vil medføre reiser, tidsspilde og større utgifter.

Ad § 8. *Stemmerett og valgbarhet ved valg til bedriftsråd.*

Mindretallet finner ikke å kunne sette stemmerettsalderen under 21 år, eller lik myndighetsalderen. Mange arbeidere vil selv i den alder ikke ha den tilstrekkelige modenhet og erfaring for riktig å kunne avveie de hensyn til arbeidstagernes og bedriftens interesser, som bør tas ved valget av bedriftsrådets medlemmer.

Valgbarhetsalderen finner mindretallet ikke å kunne sette under 25 år. For rådsmedlemmene gjelder det jo i enn høiere grad, at de er modne. Men dessuten gjelder det for disse, at de ikke alene bør ha erfaring i sitt fag eller i vedkommende virksomhetsgren, men også erfaring ved den bedrift, det gjelder, at de er kjent med forholdene der. Sikkerheten herfor aktes opnådd ved bestemmelsen om 1 års tjenestetid ved bedriften og 3 år i faget eller vedkommende virksomhetsgren. Den siste bestemmelse er i overensstemmelse med det siste tyske regjeringsforslag.

Ad § 9. *Manntallsførsel ved valg til bedriftsråd*

og § 10. *Valg av betjentenes og arbeidernes representanter i bedriftsraadet.*

Såvel i bestemmelsene om manntallsførsel som om valgene har mindretallet i det vesentlige holdt sig til samme regler, som flertallet. Dog har

mindretallet funnet det mere praktisk å ta ut alle detaljbestemmelser av loven og og at det overlates til regjeringen å utforme disse i reglements form. Forslag til dette vedlegges i utkast.

Mindretallet er av den opfatning, at en nødvendig betingelse for at bedriftsrådene skal virke efter sin hensikt, er at majoriteten av de stemmeberettigede deltar i valgene på bedriftsrådets medlemmer.

Ut fra dette synspunkt har mindretallet vært inne på den tanke å foreslå stemmegivningen gjort obligatorisk således at undlatelse av å stemme uten gyldig forfall skulde medføre straff. Skjønt bestemmelser om obligatorisk stemmegivning allerede er inntatt i Tjenestemannsloven finner man allikevel dette princip litet smakelig. Sådanne forholdsregler vil lett kunne antas å gjøre loven upopulær fra første stund, og mindretallet har derfor opgitt denne tanke.

Mindretallet har videre hatt under overveielse å foreslå påbydelse av nytt valg i tilfelle ikke en tilstrekkelig stor del av de stemmeberettigede avgir stemme ved det ordinære valg. Heller ikke denne foranstaltning har man funnet hensigtsmessig, idet det neppe er sannsynlig at deltagelsen i det nye valg vil bli større enn i det første, hvis interessen for oprettelsen av bedriftsråd først mangler. Hertil kommer at avholdelse av nytt valg vil medføre yderligere omkostninger og tidsspilde.

Forutsettningen for at det i nærværende lov foreslåtte bedriftsråd skal komme til å virke efter sin hensikt, er at der hersker almindelig interesse for de opgaver som ifølge loven er tillagt bedriftsrådet og tro på at det her foreslåtte samarbeide, hvorved arbeidsgiverens, betjentenes og arbeiderens representanter får anledning til å fremholde sin opfatning, vil virke til det felles beste.

Hvis denne forutsetning ved en eller flere bedrifter ikke holder stikk, og dette gir sig utslag i at kun en forholdsvis mindre del av de stemmeberettigede avgir stemme ved valg på bedriftsrådets medlemmer, vil betingelsene for oprettelse av bedriftsråd efter mindretallets mening ikke være tilstede. Under disse forhold vil hverken straffebestemmelser eller avholdelse av nye valg være på sin plass.

Mindretallet er derfor kommet til det resultat at bedriftsråd for en bedrift ikke bør oprettes i vedkommende år, hvis ikke minst halvparten av de ved bedriften stemmeberettigede avgir stemme ved valg.

Ad. § 11. *Bedriftsrådets valgperiode.*

Også her har mindretallet m. h. t. bestemmelserne om valgperiodens længde og gjenvalg holdt sig til flertallets ordlyd, med tilføielse av en bestemmelse om, hvilken varamann skal rykke op, når et medlem av bedriftsrådet ophører å være ansatt ved bedriften eller har forfall.

Videre har mindretallet her funnet det heldig å ta inn en bestemmelse om, at bedriftsrådsmedlemmer ikke av arbeidsgiveren kan opsis eller avskjediges uten at saklige grunne herfor foreligger. Denne bestemmelse tilsvarer et punkt angående tillitsmenns opsigelighet i de nuværende tariffavtaler.

Som *saklige* grunne for opsigelse gjelder da de samme, som ved

praksis er innarbeidet for tillitsmenn, men dessuten også at vedkommende begår grov forsømmelse av sine plikter som bedriftsrådsmedlem.

Ad. § 12. *Bedriftsrådets virksomhet.*

Som i de almindelige motiver fremholdt, finner mindretallet det av flere grunne uriktig og uheldig å gi bedriftsrådet mere enn *en rent rådgivende* myndighet. Dette har mindretallet søkt uttrykt i § 12, som i annen passus sier: »Bedriftsrådets opgave er å avgi råd« o. s. v.

Dernæst følger opregningen av disse anliggender som for en stor del omfatter de samme ting, som omfattes av flertallets forslag. Undtatt er bl. a. lønsspørsmål, ansettelse av formenn etc., opsigelse av betjenter og arbeidere.

Ad. punkt 1.

Når her er brukt uttrykket: »den *almindelige* gjennemførelse« er det for å pointere, at bedriftsrådet ikke skal kunne forlange sig spurt tilråds i hvert enkelt tilfelle, hvor der foreligger spørsmål om gjennemførelsen av lovbestemmelser etc. Dette vilde hindre og sinke en rasjonell ledelse av den daglige drift. Opstår der tvist om ledelsens gjennemførelse av disse bestemmelser, kan denne innbringes for rådet ifølge punkt 7. Ifølge punkt 1 skal rådet kun drøfte gjennemførelsen av disse bestemmelser i sin almindelighet og uttale sig om denne.

Ad. punkt 2. Arbeidsreglement etc.

Det gjelder her uttalelser tilsvarende de, som iflg. arbeiderbeskyttelseslovens § 41 skal avgis av representanter for arbeiderne.

Ad. punkt 3. Lønningers utbetaling.

Hermed menes tidspunktet og stedet for utbetalingen av lønningen, lønningskortene og hvad der bør spesifiseres på disse.

Ad. punkt 4. Forandringer i inndelingen av den almindelige arbeidstid, tidskontroll, og tidspunktet for mulig fellesferie.

Der siktes her til forandringer i inndelingen av den ukentlige eller daglige arbeidstid, spisetiders plasering og lengde, kontrollen av arbeidstidens overholdelse samt, hvor fellesferie anvendes, tidspunktet for denne.

Ad. punkt 5. Større forandringer i driften, nye arbeidsmetoder o. l.

Det er mindretallets opfatning, at bedriftsrådet såvidt mulig bør gis anledning til å uttale sig om større forandringer i driften og nye arbeidsmetoder, forsåvidt forandringerne berører arbeidsforholdene, før disse gjennemføres. Likeledes bør der gis alle bedriftens vedkommende anledning til å fremsette forslag til sådanne forandringer, som så behandles av rådet. Der vil herved på den ene side gis arbeidsgiveren anledning til for rådet å forklare og begrunne de av ham påtenkte forandringer og høre rådets mening om disse, på den annen side gis rådet anledning til å fremholde sin mening om forandringene før disse gjennemføres.

Ad. punkt 6. Forhold, som bidrar til å minske produksjonen, eller stiller sig iveien for en tilfredsstillende drift samt forslag til å rette herpå.

Her mener mindretallet å gi bedriftsrådet en såvel for alle direkte in-

teresserte som for samfundet viktig opgave. De tilsvarende bestemmelser tillegges i det engelske forslag megen vekt. Det gjelder her å undersøke og om mulig rette på forhold, som direkte motvirker samfundsinteressene, det å fremme en størst mulig vareproduksjon.

Ad. punkt 7. Bileggelse av tvister vedrørende arbeidsforholdene.

Her har mindretallet holdt sig til flertallets tilsvarende bestemmelse og kan for motivenes vedkommende i det vesentlige slutte sig til flertallets begrunnelse.

Mindretallet vil dog fremheve, — at det i likhet med flertallet — her kun sikter til individuelle tvister mellem en eller flere betjenter eller arbeidere og deres overordnede eller mellem arbeidere og betjenter eller mellem disse innbyrdes.

Det er absolutt ikke meningen at tvister angaaende spørsmål som ligger utenfor denne lovs ramme, som f. eks. lønnsspørsmål, akkordpris etc. skal inn for bedriftsrådet.

Ad. punkt 8. Klager over avskjedigelse i henhold til arbeidsreglement.

Når en arbeider eller betjent blir avskjediget, — altså ikke når han blir opsagt med vanlig opsigelsesfrist — men på grunn av forseelser, som ifølge det for bedriften gjeldende arbeidsreglement berettiger arbeidsgiveren til uten opsigelsesfrist å løse arbeidsforholdet, finner mindretallet det rimelig at han får anledning til å innbringe skyldspørsmålet for rådet til uttalelse.

Å gå videre og gi rådet rett til å blande sig inn i en vanlig løsning av et arbeidsforhold med lovlig opsigelsesfrist finner mindretallet ingen grunn til og stridende mot mindretallets opfatning av gjensidigheten i forholdet mellem arbeidsgiver og arbeidstager. Forøvrig slutter mindretallet sig til professor Aarums begrunnelse av sitt særvotum under det tilsvarende punkt i flertallets forslag.

Ad. punkt 9. Klager over lønnsfradrag i henhold til arbeidsreglement for ødeleggelse av maskiner etc., samt over mulkter ifølge arbeidsreglement.

I overensstemmelse med, hvad der ovenfor er fremholdt angående avskjedigelse i henhold til arbeidsreglement, finner mindretallet det rimelig å gi vedkommende anledning til å innbringe for rådet til uttalelse klager over lønnsfradrag i henhold til arbeidsreglement for skade på maskiner etc. samt for forseelser, som berettiger til ileggelse av mulkt. Dette er i overensstemmelse med de bestemmelser, som nu av arbeidsrådet forlanges inntatt i nye arbeidsreglementer.

Ad. punkt 10. Forføininger til forebyggelse av ulykker og sundhetsskadelige forhold på arbeidsstedet.

Her har mindretallet i det vesentlige holdt sig til samme ordlyd, som det tilsvarende punkt i flertallets forslag og kan likeledes slutte sig til flertallets begrunnelse.

Ad punkt 11. Forslag til almindelige regler til gjenenmførelse av arbeiderbeskyttelseslovens §§ 6—10 i henhold til samme lovs § 17.

Det gjelder her uttalelser om pålegg til sikkerhets- og sundhetsforan-

staltninger, hvor efter arbeiderbeskyttelsesloven nu arbeidsgiveren, har rett til å uttale sig. Mindretallet finner det rimelig, at bedriftsrådene gis adgang til å uttale sig om disse pålegg.

Ad. punkt 12. Oprettelse og bestyrelse av velferdsinnretninger etc.

For mindretallet står det som en av de naturligste opgaver for bedriftsrådet, å drøfte og avgi råd angående oprettelsen og bestyrelsen av alle slags velferdsinnretninger til beste for betjenter og arbeidere, såsom boliger, bibliotek, skole, bad etc. Ved et godt samarbeide på disse felter er der utvilsomt meget å opnå.

Det er selvfølgelig her kun tale om velferdsinnretninger, hvor der ikke ved testamente eller statutter er fastsatt regler, som er til hinder for anvendelsen av denne lovbestemmelse.

Ad. punkt 13. Oplærelse av lærlinger, unge betjenter og arbeidere.

Bedriftsrådets opgave skulde her være å avgi råd angående lærlingers utdannelse i faget, deres behandling på arbeidsplassen, faglige undervisning etc.

Ad. punkt 14. Tilsyn med opslagssteder o.s.v.

Mindretallet slutter sig her til flertallets forslag og motiver.

Ad. § 13. Arbeidsgiverens plikt til forhåndsredegjørelse i bedriftsrådet.

I denne paragraf har mindretallet søkt klart å presisere hvilke av de i § 12 nevnte saker bedriftslederen må redegjøre for i bedriftsrådet, *før* han treffer en avgjørelse eller setter denne i kraft. Da det her *kan* gjelde innførelse av driftsmetoder etc., som det kan være av vital betydning for bedriften å holde hemmelig, må bedriftslederens plikt til forelæggelse være betinget av, at denne ikke skader bedriftens interesser.

Ad. §§ 14 og 15. Bedriftsrådets arbeider- og betjentgrupper.

Mindretallet finner det nødvendig å forlange, at i ethvert fall tillitsmennene innen arbeider- og betjentgruppen i bedriftsrådet skal være norske statsborgere. Dette er i overensstemmelse med det tyske regjeringsforslag, mens mindretallet i den av regjeringen nedsatte kommisjon foreslår, at *alle* bedriftsrådsmedlemmer skal være tyske statsborgere.

For ikke å belaste bedriftsrådsmøtene mere enn nødvendig med småsaker, som kunde være ordnet ved direkte forhandling mellem en av disse 2 grupper og arbeidsgiveren, finner mindretallet i likhet med flertallet i denne paragraf uttrykkelig å burde peke på, at sakene eller tvistene først og fremst bør søkes ordnet ved direkte forhandling mellem gruppen og arbeidsgiveren eller dennes representant.

Ad. § 16. Bedriftsrådets møter.

I likhet med flertallet legger kommisjonens mindretall megen vekt på, at bedriftsrådet avholder *regelmessige* møter. Mindretallet ser hovedhensikten med loven nettop i, at bedriftsledelse og representanter for betjenter og arbeidere regelmessig kommer sammen og drøfter de forskjellige spørsmål,

som er underlagt rådet, får anledning til å uttale sig om disse og høre de andres mening.

I motsetning til flertallet finner mindretallet det uriktig å gi anvisning pa, at bedriftsrådets møter såvidt mulig skal holdes i arbeidstiden. Med den nuværende korte almindelige arbeidstid, og når medlemmene får godtgjørelse også for møter utenfor arbeidstiden, ser mindretallet ingen grunn til å gi en sådan anvisning, hvis tagen til følge ofte kan genere driften, tildels — hvor der arbeides med flere skift og rådsmedlemmene tilhører forskjellige skift — vil være umulig.

Hvervet som medlem av bedriftsrådet bør være et æreshverv. Det må i ethvert fall for enhver pris søkes undgått, at man søker hvervet eller beskyldes for å søke hvervet for godtgjørelsens skyld. Når mindretallet allikevel foreslår godtgjørelse også for møter, som avholdes *utenfor* arbeidstiden, er det for at arbeidsgiveren, når han sammenkaller møter utenfor arbeidstiden skal undgå skinn av, at han gjør dette for å undgå å betale representantene for tapt arbeidstid under møtene.

Imidlertid bør denne godtgjørelse ikke settes for høit. Dette vil lett føre til mistanke mot bedriftsrådsmedlemmene, som ovenfor nevnt. Den gjennemsnitlige varighet for et rådsmøte vil vel neppe være over 1 a 2 timer. Under nuværende forhold vil derfor mindretallet anse en fast godtgjørelse pr. møte av 3 til høist 4 kroner for hver møtende passende. Godtgjørelsen bør være ens for alle møter, enten disse er korte eller lange, slik at medlemmene ikke kan beskyldes for å trekke møtene ut for betalingens skyld. Den bør videre være ens for alle rådsmedlemmer og alle bedrifter.

Godtgjørelse ydes selvsagt ikke for gruppemøter eller lignende, men kun for vanlige møter i det samlede bedriftsråd.

Ad. § 17. Ledelse og protokollasjon av bedriftsrådets forhandlinger.

Mindretallet finner det av praktiske grunne hensiktsmessig at arbeidsgiverens representant i rådet fungerer som rådets formann, som møtenes dirigent; dette så meget mere som det blir ham, der innkalder møtene og forbereder sakene til foreleggelse for rådet.

Med den foreslåtte gruppevise avstemning overalt med undtagelse av valg av sekretær, veier formannens stemme ikke mere enn noget annet rådsmedlems.

I motsetning til flertallet finner mindretallet, at den gruppevise avstemning også bør anvendes til avgjørelse av spørsmålet om, hvorvidt avskrift av protokollen fra et møte skal opslås på arbeidsstedet. Hvis enighet ikke opnås om en sak, er der ingen grunn til å proklamere uenigheten ved opslag, når flertallet innen en gruppe er imot dette.

Ad. § 18. Bedriftsrådets forhandlinger.

Her slutter mindretallet sig i sitt forslag og motiver i det vesentlige til flertallet.

Ad. § 19. Avstemning i bedriftsrådet.

Mindretallet ser som nevnt rådets hovedopgave i å tilveiebringe gjensidig forståelse og enighet mellem arbeidsgiver og arbeidstager. Opnåes ikke enighet må sak eller tvist ordnes som før.

Mindretallet er i likhet med flertallet av den opfatning at avstemning i bedriftsrådet bør skje gruppevis, således at råd kun skal utgis som bedriftsrådets, hvis det er vedtatt med et flertall av hver gruppes tilstedeværende medlemmer.

Mindretallet har diskutert hvorvidt et råd skal kunne utgis som bedriftsrådets, hvis det kun blev vedtatt med flertall av de tilstedeværende medlemmer innen 2 av gruppene, altså også mot den tredje gruppes stemme; men er kommet til det resultat at en sådan ordning ikke vil være hensiktsmessig. Med den moralske vekt som et råd avgitt som bedriftsrådets må antas å få, vil der, om rådet står i strid med en av de tre gruppers opfatning, lett kunne skapes et motsetningsforhold av alvorlig natur. Mindre farlig vil en sådan uoverensstemmelse være, hvis den kun kommer til orde i bedriftsrådets forhandlinger uten at noget råd kommer istann.

Man må forøvrig være opmerksom på at med den foreslåtte ordning vil der herske et gjensidighetsforhold mellem de 3 grupper i bedriftsrådet, forsåvidt som hvilkensomhelst av disse vil ha det i sin makt i et gitt tilfelle å forhindre avgivelsen av et råd, hvad enten forslaget hertil så er fremkommet fra arbeidsgiverens, betjentenes eller arbeidernes representanter. Bedriftsrådets råd skal jo i mange tilfeller også være et råd til arbeiderne, hvordan disse bør forholde sig overfor de saker, som er underlagt rådet, ved tvistespørsmål og lignende, og vil det da, hvis et råd er fattet ved flertallsbeslutning innen kun 2 grupper, lett inntræffe, at arbeidsgiverrepresentanten sammen med betjentrepresentantene blir enig om å avgi et råd som offisielt utgis som bedriftsrådets og som arbeiderrepresentantene er helt uenig i.

Ad § 20. Møter og forhandlinger i bedriftsrådets betjent- og arbeidergruppe.

Mindretallet har her i det vesentlige sluttet sig til flertallets forslag.

Ad § 21. Beskyttelse mot overgrep for bedriftsrådets medlemmer.

Mindretallet slutter sig her til flertallet.

Ad. § 22. Møteplikt,
og § 23. Taushetsplikt samt
§ 24. Lovbestemmelsenes ufravikelighet.

Mindretallet slutter sig her til flertallets forslag, forsåvidt disse angår bedriftsrådene.

Ad. § 25. Straffebestemmelser.

Mindretallet har i denne paragraf opregnet de bestemmelser i lovutkastet, hvis overtredelse efter dets mening bør være undergitt straffansvar.

Ad. § 26. Lovens ikrafttreden.

Mindretallet finner det riktigst at det overlates til Kongen å bestemme, når loven skal tre i kraft. Likeledes bør der være adgang for Kongen til å sette loven i kraft for en eller flere av de under § 1 nevnte bedrifter ad gangen.

Ad. valgreglement.

Som ovenfor i motivene til §§ 9 og 10 nevnt, har mindretallet funnet det hensigtsmessig å ta ut alle detaljbestemmelser om manntallsførsel og valg til bedriftsråd av selve loven og at det overlates Kongen å utforme disse i reglements form.

I et lovutkastet vedlagt forslag til et sådant reglement har mindretallet antydet, hvordan det i hovedsaken har tenkt sig bestemmelsene i dette.

Istedenfor som flertallet å foreslå stemmerett for alle på *valgdagen* beskjeftigede arbeidere og betjenter, foreslår mindretallet beskjeftigelse på *valgberammelsesdagen* som grensen, altså stemmerett for dem, som er beskjeftiget ved bedriften 8 dager før valgdagen. Herved opnås at manntallslistene, som foreslås utlagt 6 dager før valgdagen, ikke senere trenger å korrigeres for senere tilkomne eller avreiste betjenter eller arbeidere. At man herved avskjærer betjenter eller arbeidere, som ansettes i de siste 8 dager, før valget fra å delta i avstemningen anser mindretallet av to grunner for å være av mindre betydning: Først vil disse senere ansatte i de få dager, de er ved bedriften før valget ikke ha anledning til å sette sig slik inn i forholdene, eller få kjennskap til de opstillede kandidater, at det kan være av nogen betydning for valgresultatet, at de ikke får delta i avstemningen. Dernæst vil jo i ethvert fall alle arbeidere eller betjenter, som ansettes gjennem et helt år *efter valgdagen* ikke ha hatt anledning til å øve nogen innflytelse ved valget av sine representanter i bedriftsrådet. At da tidspunktet for valgrett skytes yderligere 8 dager tilbake, blir av forholdsvis liten betydning.

Det hele valgapparat kan synes tungvint og komplisert. Mindretallet har dog ikke funnet å kunne forenkle det yderligere, skal man opnå, at valgene foretas i helt ut betryggende former.

Dette siste anser mindretallet å være av avgjørende betydning.

Kristiania, 16. januar 1920.

Richard Bjercke. *C. Nielsen.* *O. Vaade.* *H. M. Wrangell.*

N. W. Rogstad.

Utkast til
Lov om bedriftsråd i industrielle virksomheter.

Kapitel I.

Lovens virkekrets.

§ 1. *Bedrifter, som går inn under loven.*

Denne lov omfatter private og offentlige bedrifter, som bruker leiet arbeidskraft, henhører under en av de nedenfor nevnte slags virksomheter:

a. Fabrikker og de håndverks- og andre industrielle virksomheter, som drives fabrikkmessig.
b. Stenbrudd, kalkbrudd og stenhuggerier.
c. Grubedrift, opberedningsverk, hytteverk samt andre anlegg for utvinning og foredling av mineraler.
d. Virksomheter, hvor eksploderende stoffer fremstilles eller fabrikkmessig anvendes.
e. Håndverk eller lignende industrielle virksomheter, hvor arbeidstagere beskjeftiges av bedriftens innehaver på dennes verksted eller annet arbeidssted utenfor arbeidstagernes hjem.
f. Isbedrifter.
g. Bedrifter, som omfatter bygningsarbeider, vann-, gass- og kloakkledningsarbeider, brolegningsarbeider, anlegg av veier, jernbaner, havner, telegraf og telefonledninger samt andre lignende arbeidsforetagender,

og som regelmæssig, eller for sesongbedrifter til visse tider av året i minst 6 sammenhengende måneder eller for anleggsbedrifter i minst 1 år beskjeftiger minst 50 betjenter og arbeidere ved bedriften eller en avdeling av samme med den undtagelse som følger av § 7.

§ 2. *Representanter for arbeidsgiverne.*

Forestås bedriften i arbeidsgiverens sted av en dertil ansatt bestyrer eller flere sådanne, gjelder om denne eller disse, hvad der i denne lov om arbeidsgiverne er bestemt.

§ 3. *Hvad der i loven forstås ved betjent og arbeider.*

Til betjenter regnes i denne lov ingeniører, kontorfunksjonærer, opsynsmenn, formenn, som vesentlig fører tilsyn, og hermed likestillede tjenestemenn.

Ved arbeider forstås i denne lov en av arbeidsgiveren eller av nogen på hans vegne ansatt person, som utfører lønnet arbeide i bedriftens tjeneste og ikke anses som betjent eller overordnet bedriftsleder.

Som betjent eller arbeider regnes dog ikke prokurist og heller ikke selvstendig forretningsfører og bestyrer, i særdeleshet når disse er overordnet alle andre arbeidstagere i bedriften eller i en bedrifts filial.

Hvorvidt en i bedriften ansatt person er å regne som betjent eller arbeider, avgjøres i tilfelle av tvist av fabrikktilsynets chefinspektorat med rett for partene å innanke saken for arbeidsrådet.

§ 4. *Anmeldelsesplikt for innehaver av bedrift.*

Enhver, som innehar bedrift, der efter bestemmelsene i § 1 kan antas å gå inn under denne lov, har innen 14 dager efter at loven er trått ikraft, eller efter at virksomheten er begynt, eller efter at bedriften kan antas å være kommet inn under loven, å anmelde bedriften til fabrikktilsynets chefinspektorat med angivelse av dens formål, art og avdelinger sam antall betjenter og arbeidere ved hver avdeling på anmeldelsesdagen.

Likeledes påligger det innehaveren å tilstille fabrikktilsynets chefinspektorat anmeldelse om ophør av bedrift, som går inn under loven eller om forandring i bedriften som av loven er tillagt indflydelse paa bedriftsråds oprettelse, forandring eller nedlæggelse.

Fabriktilsynets chefinspektorat kan til enhver tid avkræve arbeidsgiveren de nævnte oplysninger.

Er der tvist om loven kommer til anvendelse på en bedrift eller dens enkelte avdelinger, avgjøres spørsmålet av fabrikktilsynets chefinspektorat med adgang for partene til å innanke saken for arbeidsrådet.

§ 5. *Forholdet til arbeidsgiverforeninger og fagforeninger.*

Denne lov berører ikke den handlefrihet, som efter gjeldende rettsregler tilkommer arbeidsgivernes, betjentenes og arbeidernes organisasjoner i tvister mellem disse og gjør intet inngrep i arbeidsgivernes, betjentenes og arbeidernes rett til arbeidsopsigelse, arbeidsstengning eller arbeidsnedleggelse.

Kapitel II.

Bedriftsråd.

§ 6. *Oprettelse av bedriftsråd.*

Ved enhver bedrift, som går inn under denne lov skal der med de undtagelser som følger av nærværende lovs §§ 7 og 10, oprettes bedriftsråd. Dette består av:

1. Bedriftens innehaver, innehavere, eller den eller de, han dertil bemyndiger. Tilhører bedriften et aktieselskap, et samvirkelag, en forening, stat, fylke eller kommune, deltar bedriftens styre eller de dertil bemyndigede i bedriftsrådet på innehaverens vegne. Dog kan innehaveren i intet tilfelle representeres i bedriftsrådet av mere enn 3 personer.
2. Representanter for bedriftens betjenter.
3. Representanter for bedriftens arbeidere.

Representanter for betjenter og arbeidere vælges i et samlet antall, som fastsettes således:

Gjennemsnittlig antall betjenter og arbeidere:				Samlet antall representanter for betjenter og arbeidere:
mellem	50	og	100	4
	101		200	5
	201		350	6
	351		550	7
	551		800	8
	801		1100	9
	1101		1450	10
	1451		1850	11
	1851		2300	12

o. s. v. med 1 representant for hvert yderligere 500 betjenter og arbeidere, dog ikke over 15 representanter.

Det gjennemsnitlige antall betjenter og arbeidere utregnes av arbeidsgiveren på grundlag av antallet ved bedriften — eller vedkommende avdelinger av samme — ansatte sådanne den siste dag i hver av de siste 12 kalendermåneder før valgmåneden. For sesongbedrifter, nye bedrifter, eller ældre sådanne som ved forandringer er kommet inn under loven lægges til grund antall betjenter og arbeidere på dagen før valget berammes.

Det samlede antall representanter fordeles på betjent- og arbeidergruppene i samme forhold som det gjenemsnittlige antall ansatte i hver av grup-

pene i ovennevnte tidsrum, henholdsvis på ovennevnte dag, idet dog alltid hver gruppe skal være representert i rådet med minst en representant, forsåvidt gruppen er representert ved bedriften. I bedrifter med tilsammen over 100 betjenter og arbeidere skal hver gruppe ha minst 2 representanter, og i bedrifter med over 1000 betjenter og arbeidere minst 3 representanter i bedriftsrådet.

Innen hver gruppe bør bedriftens forskjellige hovedgrener og fag såvidt mulig søkes representert.

§ 7. *Bedrifter med flere avdelinger.*

Har en bedrift avdelinger med særskilt ledelse og således beliggende, at et felles bedriftsråd for alle avdelinger ikke er hensiktsmessig, skal der alene oprettes bedriftsråd ved den eller de avdelinger, som har den i § 1 nevnte størrelse og varighet. Når for en bedrift — hvor et felles bedriftsråd ikke er hensiktsmessig, 2 eller flere avdelinger er således beliggende at et felles bedriftsråd for disse er hensiktsmessig, skal sådanne oprettes for disse forsåvidt de tilsammen har den i § 1 nævnte størrelse og varighet.

Hvorvidt bedriftsråd skal oprettes ved en avdeling av en bedrift, eller felles for flere avdelinger av samme, eller allerede oprettede avdelingsbedriftsråd slås sammen, avgjøres i tilfelle av tvist av fabrikktilsynets chefinspektorat med adgang for partene till å innanke saken for arbeidsrådet.

§ 8. *Stemmerett og valgbarhet ved valg til bedriftsråd.*

Stemmeberettiget ved valg på betjentenes og arbeidernes representanter er enhver i bedriften på valgberammelsesdagen ansatt mannlig og kvinnelig betjent eller arbeider, som paa valgdagen har fyldt 21 år, fremdeles er ansatt ved bedriften, og ikke for forbrydelse mot den almindelige borgerlige straffelov er fradømt stemmerett i offentlige anliggender og adgang til å opnå offentlig tjeneste.

Valgbar er enhver stemmeberettiget, som paa valgdagen har fylt 25 år og i minst 3 år har arbeidet i faget eller i vedkommende virksomhetsgren og i minst 12 måneder før valgberammelsesdagen eller ved bedrift, som ikke har bestått sålenge siden dens oprettelse eller ved sesongbedrifter minst en sesong har været ansatt i bedriften. Skulde der ved bedriften efter disse bestemmelser ikke findes det dobbelte antall valgbare av det antall representanter innen gruppen som skal velges gjøres først undtagelse fra nærværende paragrafs bestemmelser om arbeidstid ved bedriften og dernæst om nødvendig fra sammes bestemmelser om arbeidstid i faget.

Enhver valgbar er forpliktet til å motta valg.

§ 9. *Manntallsførsel ved valg til bedriftsråd.*

Det påligger arbeidsgiveren å utarbeide alfabetisk ordnede og av ham undertegnede manntallslister over de stemmeberettigede henholdsvis for betjent- og arbeidergruppen. For hver stemmeberettiget angis om vedkommende er valgbar til bedriftsrådet.

§ 10. *Valg av betjentenes og arbeidernes representanter i bedriftsrådet.*

Betjentenes og arbeidernes representanter velges særskilt for hver gruppe av de stemmeberettigede og blandt de valgbare innen gruppen ved direkte og hemmelig avstemning. På samme måte velges et like antall varamenn. Valgforsamlingen holdes hvert år i desember måned. Dog skal valgene i sesongbedrifter uansett årstiden holdes innen en måned efter sesongens begynnelse.

For anleggsbedrifter skal valg foretas innen 1 måned efter det månedsskifte hvor det ved bedriften beskjeftigede antall betjenter og arbeidere har naadd det i loven fastsatte minimum. Nyt valg for disse anleggsbedrifter foretas hvert år efter første valg forsåvidt anlegget fremdeles har en beregnet fortsat varighet av minst 6 måneder.

Arbeidsgiveren berammer valgene med 8 dagers varsel til avholdelse i et fastsatt tidsrum i lokale, som han har å stille til disposisjon, såvidt mulig på arbeidsstedet. Berammelsen opslåes på arbeidsstedet og må angi, hvor mange representanter innen hver gruppe skal velges.

Dersom minst en femtepart av de stemmeberettigede i en velgergruppe innen 14 dage før valgberammelsesdagen fremsetter skriftlig begjæring derom til bedriftens innehaver, skal forholdstalsvalg anvendes.

Som valgt innen hver gruppe anses de som har fåt de fleste stemmer. Ved stemmelikhet anvendes i fornødent fald lodtrekning.

Hvis ved valget ikke minst halvparten av de stemmeberettigede avgir stemme, blir bedriftsråd i vedkommende år ikke å oprette.

Nærmere regler om valgene gis av Kongen.

§ 11. *Bedriftsrådets valgperiode.*

Valget av betjentenes og arbeidernes representanter i bedriftsrådet gjelder for det påfølgende kalenderår — ved sesongbedrifter for den løpende sesong og for anleggsbedrifter for de første 12 måneder efter valget. Hvis en anleggsvirksomhet har en beregnet fortsat varighet av mindre enn 6 måneder efter foregående valgperiodes utløp, fungerer det senest valgte bedriftsråd anleggsperioden ut. Gjenvalg kan finne sted. Dog har ethvert medlem, som har fungert i minst 2 år eller 2 sesonger, rett til å undslå sig for valg i så lang tid, som han har vært medlem av rådet.

Når et medlem av bedriftsrådet ophører å være ansatt ved bedriften, ophører han at være medlem av rådet. Isåfall og når bedriftsrådsmedlem har forfall rykker den varamann innen vedkommende gruppe og i tilfelle bedriftsgren eller fag op, som efter stemmetall står for tur. Ved stemmelikhet avgjøres saken ved loddtrekning.

Et bedriftsrådsmedlem eller varamann kan ikke opsiges eller avskjediges uten saklige grunne herfor foreligger.

Tvist herom og i tilfelle hvilken varamann skal rykke op avgjøres av fabrikktilsynets chefinspektorat med rett for partene å innanke den til arbeidsrådet til endelig avgjørelse.

§ 12. Bedriftsrådets virksomhet.

Bedriftsrådet skal virke for et godt forhold mellem arbeidsgiver, betjenter og arbeidere og hver av disse gruppers medlemmer innbyrdes.

Bedriftsrådets opgave er å avgi råd forsåvidt angår:

1. Den almindelige gjennemførelse av gjeldende lovbestemmelser, administrative forskrifter og pålegg vedrørende arbeidet og arbeidsforholdene, samt av arbeidsreglement og arbeidsavtaler.
2. Arbeidsreglement og tillegg til eller forandring i samme.
3. Lønningers utbetaling.
4. Forandringer i inndelingen av den almindelige arbeidstid, tidskontroll og tidspunktet for mulig fellesferie.
5. Større forandringer i driften, derunder innførelse av nye arbeidsmetoder forsåvidt forandringerne berører arbeidsforholdene, samt mulige forslag fra alle bedriftens vedkommende til forbedringer i driften.
6. Forhold, som bidrar til å minske produksjonen, eller stiller sig iveien for en tilfredsstillende drift samt forslag til å rette herpå.
7. Bileggelse av de for bedriftsrådet forelagte tvistemål vedrørende de arbeidsforhold, som berøres av denne lov. Ved behandlingen av tvistemål, bør alle direkte interesserte gis anledning til skriftlig eller muntlig å avgi forklaring for rådet.
8. Klager over avskjedigelse i henhold til arbeidsreglement.
9. Klager over lønnsfradrag i henhold til arbeidsreglement for ødeleggelse av maskiner og materialer samt over mulkt for overtredelse av arbeidsreglement.
10. Forføininger til forebyggelse av ulykker og sundhetsskadelige forhold på arbeidsstedet.
11. Forslag til almindelige regler til gjennemførelse av arbeiderbeskyttelseslovens §§ 6—16 i henhold til samme lovs § 17.
12. Opréttelse og bestyrelse av velferdsinnretninger til beste for arbeidere eller betjenter, såsom sykekasse, begravelseskasse, understøttelses-

kasse, sparekasse, boliger for betjenter og arbeidere, bibliotek, forsamlingslokale, bad, skole etc.

Bedriftsrådet kan i dette øiemed nedsette særskilte utvalg.

13. Oplærelse av lærlinger, unge betjenter og arbeidere.
14. Tilsyn med opslagssteder og kontroll med at opslag bare blir anbragt på de dertil bestemte steder.

§ 13. *Arbeidsgiverens plikt til forhåndsredegjørelse i bedriftsrådet.*

I bedriftsrådet skal arbeidsgiverens representant før avgjørelse treffes redegjøre for forandringer i arbeidstidens inndeling, tidskontroll og i lønningers utbetaling. Likeledes skal han redegjøre for større forandringer, forbedringer, nye arbeidsmetoder og innskrenkning i driften, forsåvidt og i den utstrekning det her nevnte berører arbeidsforholdene og såsnart han finner, at dette uten skade for bedriftens interesser kan gjøres.

§ 14. *Bedriftsrådets arbeidergruppe.*

Arbeidernes representanter i bedriftsrådet utgjør en selvstendig gruppe, som velger en tillitsmann med varamann, som begge må være norske statsborgere. I tilfelle stemmelikhet avgjøres valget ved loddtrekning. Underretning om den valgte sendes arbeidsgiveren, som sørger for, at fortegnelse over gruppens medlemmer og den valgte tillidsmann med varamenn til enhver tid er opslått på arbeidsstedet eller annet høvelig sted.

Gruppen skal vareta arbeidernes spesielle interesser i henhold til § 12. I saker, som går inn under nærværende lovs § 12, og som alene berører arbeidergruppen, bør spørsmålet først søkes løst ved direkte forhandling mellem gruppen eller dennes tillitsmann og arbeidsgiveren. Ifall enighet ikke opnåes, blir saken at forelegge for bedriftsrådet, forsåvidt gruppen eller arbeidsgiveren finner dette ønskelig.

Særskilte konferanser mellem gruppen og arbeidsgiveren kan forøvrig finne sted, når sådanne finnes ønskelige.

Klager fra en arbeider, som ikke blir ordnet ved direkte forhandling mellem vedkommende klager og dennes overordnede, kan av klageren forebringes for gruppens tillitsmann, som, hvis han finner dem begrunnet, søker dem avhjulpet ved direkte forhandling med arbeidsgiveren. Blir tillitsmannens mellemkomst uten resultat, forelegger han saken for gruppen, som i tilfelle henviser den til behandling i bedriftsrådet.

§ 15. *Bedriftsrådets betjentgruppe.*

Betjentenes representanter i bedriftsrådet utgjør en selvstendig gruppe, for hvilken bestemmelsene i § 14 finner tilsvarende anvendelse.

§ 16. Bedriftsrådets møter.

Bedriftsrådet holder regelmessig møter 1 gang om måneden efter nærmere berammelse av rådets formann. Rådet kan beslutte, at regelmessige møter skal avholdes oftere. Ekstraordinært møte skal innkalles, når derom til rådets formann innkommer skriftlig begjæring undertegnet av et flertall av medlemmene i en gruppe og inneholdende angivelse av den sak eller de saker, som ønskes forelagt rådet.

Møtene holdes i lokale, som det påligger arbeidsgiveren å stille til disposisjon. Innkaldelse til møter skjer ved skriftlig tilsigelse av rådets formann med minst aftens varsel. Sammen med indkaldelsen tilstilles medlemmerne den i § 18 nævnte dagsorden.

Møtet kan avholdes i eller utenfor arbeidstiden og holdes for lukkede dører.

For den tid en arbeider eller betjent anvender til deltagelse i bedriftsrådets møter, oppebærer han sin vanlige løn, forsåvidt møtene avholdes i arbeidstiden.

Hvis møtene avholdes utenfor arbeidstiden betaler arbeidsgiveren hver deltager en bestemt godtgjørelse pr. møte. Denne fastsettes av Socialdepartementet en gang hvert annet kalenderår og ens for alle rådsmedlemmer og bedrifter.

§ 17. Ledelse og protokollasjon av bedriftsrådets forhandlinger.

Arbeidsgiveren eller den han dertil bemyndiger fungerer som bedriftsrådets formann og fører forsetet i rådets møter.

Ved felles avstemning velger bedriftsrådet blandt sine medlemmer en sekretær, som innfører de behandlede saker og rådets beslutninger i en av arbeidsgiveren anskaffet forhandlingsprotokoll. Ved slutningen av hvert møte avgjør rådet ved gruppevis avstemning i henhold til § 19, om utskrift av protokollen helt eller delvis skal opslåes på arbeidsstedet. Hvis enighet opnås herom, påligger det rådets formann efter hvert møte å besørge utskrift opslått overensstemmende med den herom fattede beslutning.

Protokollen for hvert møte underskrives av formannen, sekretæren og minst 1 medlem av hver gruppe.

Protokollen opbevares av rådets formann, men skal til enhver tid være tilgjengelig for ethvert av rådets medlemmer.

§ 18. Bedriftsrådets forhandlinger.

Over de saker, som foreligger til behandling på møtet, skal rådets formann utarbeide en dagsorden (se § 16). På dagsordenen opføres enhver sak, som efter denne lov henhører under rådet, og som av arbeidsgive-

ren ønskes forelagt, eller av en gruppes tillitsmann er anmeldt for rådets formann til foreleggelse for rådet.

Utenfor dagsordenen kan ethvert medlem fremsette spørsmål og stille forslag, som går inn under § 12. Dog må ingen sak utenfor dagsordenen optas til behandling, såfremt noget medlem av rådet krever denne utsatt.

§ 19. Avstemning i bedriftsrådet.

Ved alle avstemninger i bedriftsrådet — med undtagelse av valg av sekretær — stemmes særskilt for hver gruppe. Rådet er ikke forhandlingsdyktig, medmindre der i møtet deltar minst 1 representant for arbeidsgiveren og minst halvparten av medlemmene i hver av de andre grupper.

For at råd i henhold til denne lov skal kunne utgis som bedriftsrådets, kreves at det er vedtatt med flertall av hver gruppes tilstedeværende medlemmer. I tilfelle av stemmelikhet innen en eller flere grupper, gjør tillitsmennenes stemme utslaget.

§ 20. Møter og forhandlinger i bedriftsrådets betjent- og arbeidergruppe.

Betjentenes og arbeidernes representanter i bedriftsrådet holder gruppemøter efter tillitsmennenes nærmere berammelse og tilsigelse.

Møtene holdes utenfor den ordinære arbeidstid for lukkede dører i lokale, som det paa gruppens forlangende påligger arbeidsgiveren å stille til disposisjon.

§ 21. Beskyttelse mot overgrep for bedriftsrådets medlemmer.

Ingen må hindre eller forulempe nogen i utøvelsen av de plikter og rettigheter, som påhviler eller tilkommer ham i egenskap av medlem av rådet.

Kapitel III.

Almindelige bestemmelser.

§ 22. Møteplikt.

Medlemmer av bedriftsrådet er forpliktet til å delta i rådets møter. Er noget medlem ved gyldig forfall hindret fra å møte, påligger det ham i betimelig tid å varsle rådets formann herom, som derefter innkaller vedkommende varamann.

§ 23. *Taushetsplikt.*

Medlemmer av bedriftsrådet er såvel under sin funksjonstid som senere forpliktet til å holde hemmelig de drifts- og forretningsforhold, som de gjennem sin virksomhet som medlem av rådet måtte bli kjent med.

§ 24. *Lovbestemmelsenes ufravikelighet.*

Forskriftene i nærværende lov kan ikke rettsgyldig fravikes ved overenskomst mellem en bedrift og dens betjenter eller arbeidere.

§ 25. *Straffebestemmelser.*

Hvis ingen strengere straffebestemmelser er anvendelig paa forholdet straffes med bøter den, som forsetlig eller uaktsomt:

1. undlater å efterkomme forskriftene i §§ 6, 8, 9 og 10 angående medvirkning til avholdelse av valg på betjentenes og arbeidernes representanter i bedriftsrådet.
2. undlater å innsende til fabrikktilsynets chefinspektorat den i § 4 foreskrevne anmeldelse for bedrift, som går inn under loven.
3. undlater å opfylle forskriftene i § 16 angående indkaldelsen til bedriftsrådet eller uten gyldig forfall undlater å delta i rådets møter.
4. undlater å besørge den i § 17 foreskrevne utskrift opslått på arbeidsstedet.
5. overtreder forbudet i § 21 om overgrep på bedriftsrådets medlemmer.
6. overtreder påbudet i § 23 om taushetsplikt for bedriftsrådets medlemmer.

§ 26. *Lovens ikrafttreden.*

Denne lov trer ikraft fra den tid, Kongen fastsetter.

Kongen kan sette loven ikraft særskilt for en eller flere av de under § 1 nevnte slags virksomheter.

Valgreglement.

1. Manntallsførsel og valg til bedriftsrådet.

Bekreftet avskrift av manntallslistene (se lovens § 9) utlegges til almindelig eftersyn i de siste 6 dager før valget. Samtidig skal ved opslag på arbeidsplassen stedet for utleggelsen kunngjøres med opfordring til enhver om innen kl. 8 den 3. kveld før valget å innsende skriftlig klage, dersom han måtte finne, at han selv eller nogen annen med urette er innført eller utelatt. Når avskriftene er utlagt, må ingen innføres i eller utslettes av manntallet uten efter beslutning av valgstyret. Er innsigelse fremkommet mot nogens stemmerett eller valgbarhet, skal valgstyret uopholdelig gi ham skriftlig underretning derom. Efter klagefristens utløp overleverer arbeidsgiveren de originale manntallslister og de inkomne klager til formannen i vedkommende valgstyre.

Ved første valg som avholdes efter denne lov, ved sesongbedrifter og nye bedrifter opnevner bedriftens innehaver sammen med to av ham utpekte valgbare innen vedkommende gruppe senest 6 dager før valget, særskilt for betjent- og arbeidergruppen, et av 3 medlemmer, med et like antall varamenn, bestående valgstyre, der uttas blandt dem, som er valgbare til bedriftsrådet. Forsåvidt der i vedkommende gruppe ikke finnes 6 valgbare, består valgstyret med varamenn av alle valgbare innen gruppen. De opnevnte valgstyrer velger selv — i fornødent fall ved lodtrekning — hver en formann. Ved senere valg gjør bedriftsrådets betjent- og arbeidergruppe tjeneste som valgstyrer, idet dog, hvis nogen gruppe har færre enn 2 medlemmer i bedriftsrådet, varamenn for vedkommende gruppe tiltrer valgstyret.

Dagen før valget trer valgstyrene sammen til avgjørelse av indkomne klager. Tiden og stedet for møtet må iforveien være kunngjort ved opslag på arbeidsstedet. Under møtet har den, om hvis stemmerett eller valgbarhet, der handles, og den, som har klaget, rett til å uttale sig og føre sine bevis. Ved stemmelikhet gjør formannens (tillitsmannens) stemme utslaget. Overensstemmende med trufne avgjørelser blir manntallslistene å beriktige av valgstyrene.

I valgforsamlingen kan ingen strid om stemmerett eller valgbarhet

reises. Bare personlig fremmøtende kan stemme. Representanter og varamenn anføres på samme stemmeseddel,

Efterat alle fremmøtte velgere er gitt anledning til å avlevere sine stemmesedler, optelles stemmene, og valgets utfall innføres i en protokoll, som i dette øiemed stilles til disposisjon av arbeidsgiveren, og som underskrives av valgstyrene.

Valgprotokollen, manntallslistene, klagene over manntallet og de avgitte stemmesedler overleveres til arbeidsgiveren, som innen 3 dager gir de valgte underretning om valget, og sender bekreftet utskrift av protokollen til fabrikktilsynets chefinspektorat.

Stemmesedlene og de øvrige valget vedkommende dokumenter opbevares i minst 1 måned efter valget og blir på forlangende å innsende til fabrikktilsynets chefinspektorat.

2. *Klager over valg til bedriftsrådet.*

Over valg til bedriftsrådet kan innen 8 dager efter valgets avslutning enhver efter § 9 stemmeberettiget samt arbeidsgiveren inngi klage til fabrikktilsynets chefinspektorat. Klagen kan angå, at lovens forskrifter om valget ikke er iakttatt, at nogen stemmeberettiget er nektet adgang til å stemme eller en avgitt stemmeseddel er uriktig kassert, at nogen ikke stemmeberettiget har deltatt i valget, at en ugyldig stemmeseddel er godkjent, at beregningen av antall representanter eller disses fordeling ikke er riktig, eller at nogen av de valgte ikke er valgbar. Hvis fabrikktilsynets chefinspektorat finner klagen begrunnet og antar at den begåtte feil kan ha hatt betydning for valgets utfall, erklærer chefinspektoratet det avholdte valg helt eller delvis ugyldig.

Chefinspektoratets beslutning blir å meddele arbeidsgiveren, som uten ophold har å foranstalte nytt valg i fornøden utstrekning.

———————

Rådssystemet i utlandet.

Selve spørsmålet om arbeidernes andel i ledelsen har vært oppe til diskusjon i en årrekke. Diskusjonen har dog inntil for få år siden nærmest vært av en teoretisk art og har kun beskjeftiget en engere krets av de sterkest interesserte.

Verdenskrigen bragte spørsmålet frem i forgrunnen og da først og fremst i de krigførende land. I alle disse blev man stillet overfor problemet: Å øke landets varefremstilling, samtidig som en stor del av landets beste arbeidskraft blev tatt bort fra produktivt arbeide til direkte krigsfortjeneste. Herved blev ikke bare disse lands ledende menn, men også store grupper av befolkningen, for hvilke socialøkonomi hadde vært en lukket bok, tvunget til å se den alt overveiende betydning for *det hele samfund* av såvel hver enkelt arbeiders arbeidsprestasjon som av den enkelte bedrifts ledelse. Det gjaldt å finne midler til å fremtvinge en høiere produksjon, og å fjerne alt, som stod iveien for en sådan, slik som streiker og tvist på arbeidsplassen mellem arbeider og ledelse.

Herigjennem kom man naturlig inn på spørsmålet om å forebygge sådanne tvister mellem ledelse og arbeidere ved å tilveiebringe et organ, sammensatt av representanter for begge parter, hvilket kunde tjene til å utjevne tvistespørsmålene, og især til å gi hver av partene anledning til å redegjøre for sine synsmåter likeoverfor den annen part. Herved mente man å opnå et bedre samarbeide mellem ledelse og arbeidere og dermed å fremme produksjonen.

I alle de land, fra hvilke oplysninger foreligger, er spørsmålet så søkt løst eller foreslått løst ved et rådssystem bygget op av bedriftsråd ved den enkelte bedrift, tildels også ved distriktsråd for bestemte distrikter og landsråd for det hele land. Distrikts- og landsrådene tjener — foruten å virke for hele industriens fremgang — oftest og vesentlig som appellinstanser for bedriftsrådenes avgjørelser, hvor disse har nogen avgjørende innflydelse. Det blir derfor først og fremst *bedriftsrådenes* organisasjon og virksomhetsområde, som blir avgjørende for bedømmelsen av alle disse forslag eller lover. Bedriftsrådet sammensettes i de forskjellige forslag tildels bare av representanter for arbeidere og funksjonærer ved

bedriften, tildels av representanter for arbeidere og arbeidsgivere, tildels av representanter for alle disse 3 grupper.

Bedriftsrådets myndighet er høist forskjellig i de forskjellige lands forslag. Den går fra å være kun rådgivende og dette på sterkt begrensede områder til å være rådgivende på enkelte områder og bestemmende på andre.

Det som først og fremst slår en ved gjennemgåelsen av disse forslag er, at arbeiderne her hjemme allerede ved lov, reglement eller tariffavtaler har opnådd store fordeler og rettigheter, som de i utlandet ennu kjemper for. Det annet er den famlende usikkerhet med hensyn til spørsmålets løsning, om preger de fleste forslag, enten disse kommer fra arbeiderhold eller fra de regjeringsvalgte komiteer. Usikkerheten gjelder her selvsagt mest optrekningen av grensen mellem bedriftsrådets myndighetsområde og det, hvor arbeidsgiveren ennu skal ha bestemmelsesretten, og denne grense er derfor sjelden klart optrukket.

Idet mindretallet med hensyn til detaljene i de utenlandske forslag henviser til en utredning av kommisjonens sekretær, herr Inge Debes, hvilken er vedheftet flertallsinnstillingen, finner det det dog av forskjellige grunner nødvendig her å komme inn på disse forslags hovedlinjer og gi en kortest mulig redegjørelse for sakens nuværende stilling i utlandet. Dessuten er fremstillingen for Østerrikes og Tysklands vedkommende ført nærmere op til dato enn herr Debes'. Imidlertid vil mindretallet fremheve, at det kun er i *Rusland* og *Østerrike*, at der nu foreligger vedtatte *lover*, forøvrig kun *forslag* til sådanne, og disse har hittil stadig og sterkt vært forandret, slik at man intet vet om, hvad der kan bli det endelige.

England

I England blev allerede i 1916 nedsatt den såkalte Whitley-komité, som blev opkalt efter formannen, viceformannen i Underhuset, J. H. Whitley, og som fikk i opdrag å finne en ordning som for fremtiden kunde sikre det best mulige forhold mellem arbeidere og arbeidsgiver. Komiteen blev sammensatt av videnskapsmenn (socialøkonomer), større arbeidsgivere og »presidenter« for de største arbeiderforbund innen England, deriblandt både menn og kvinner. Allerede våren 1917 fremla komiteen sitt første forslag om oprettelse av råd spesielt for industrier, hvor arbeidsgivere og arbeidere var godt organisert. Forslaget går i store trekk ut på oprettelse av *bedriftsråd* (Works committees) ved de enkelte bedrifter, sammensatt av representanter for arbeidsgiveren og de organiserte arbeidere ved bedriften, og videre *distriktsråd* (District councils) for en og samme industrigren innen et bestemt avgrenset distrikt, bestående av like mange representanter for arbeidsgivere og arbeidere innen vedkommende

industri i distriktet og valgt av de respektive organisasjoner, idet der dog blev tatt hensyn til, at en forholdsmessig del av representantene skulde være medlemmer i de muligens oprettede bedriftsråd innen distriktet. Tilslutt foreslått oprettet *landsindustriråd* (National Joint Industrial Councils) for samme industrigren over det hele land, bestående av et like antall representanter for vedkommende arbeidsgivere og arbeidere valgt av arbeidsgivernes og arbeidernes organisasjoner. For gyldig »beslutning« av bedrftsrådet kreves full enighet av begge parter, og i distrikts- og landsrådene majoritet innen hver av de to grupper.

Bedriftsrådets virksomhet er først og fremst bare *rådgivende*. Det kan ikke fatte nogen »beslutninger« i strid md distrikts- og landsrådets myndighet eller beslutninger eller med nogen tariffavtale, og eventuelle beslutninger kan omstyrtes av de høiere råd. Opnås ikke enighet innen bedriftsrådet, avgjøres saken som før, enten av arbeidsgiveren, eller den gaar i tilfelle til vanlig organisasjonsmessig behandling, ved at fagorganisasjonen gjør henvendelse til arbeidsgiveren. Opnås heller ikke her enighet, blir saken innbragt for distriktsrådet, eventuelt for landsrådet. Men alle disse rådsinstanser blir i tvistespørsmål derfor nærmest meglingsinstitusjoner, idet der som nevnt kreves tildels full enighet tildels majoritet blandt begge parter for at en »beslutning« skal være gyldig. I siste hånd avgjøres tvisten som før enten ved organisasjonsmessige forhandlinger, eventuelt streik eller lockout. Der gjøres altså ikke nogetsomhelst inngrep i, og det er spesielt fremhevet, at der ikke skal gjøres noget inngrep i organisasjonenes rettigheter.

Med hensyn til *bedriftsrådets virksomhet* uttaler komiteen, at de forskjellige forhold i de forskjellige industrier og bedrifter gjør det umulig å komme med en fast plan, som skal passe for alle bedrifter. Den trekker derfor kun op de hovedretningslinjer som bør tilpasses ved de forskjellige bedrifter for at hovedformålene med bedriftsrådene skal opnås. Disse hovedformål sies å være:

1. At arbeiderne skal gis en større interesse i og større ansvar for de betingelser under hvilke de utfører sitt arbeide.
2. At de regler, som gis i kollektive overenskomster ved distrikts- eller landsautoritetene (distrikts- eller landsrådet?) blir gjennemført i fabrikken.
3. At rivninger og misforståelser skal forebygges, såvidt dette lar sig gjøre.

Som almindelige gjøremål for bedriftsrådene nevner komiteen følgende:

1. Fastsettelse og forandring av arbeidsreglement.
2. Arbeidstidens fordeling, spisetider, tidskontroll etc.
3. Utbetaling av lønninger (tid, form for lønningskort etc.), forklaring av lønnsmåten, tilpassning av stykkpriser, som er gjenstand for distrikts-

eller landsoverenskomster, registrering av stykkpriser, fratrekk i lønn etc.
4. Bileggelse av tvister.
5. Ferieordning.
6. Spørsmål om almennyttige innretninger o. l. såsom måltider (i fabrikken), vaskerum, ventilasjon, ulykker, sikkerhetsforanstaltninger etc.
7. Disciplinære spørsmål og spørsmål om opførsel mellem ledelse og arbeidere, skoft, tyrannisering, arbeidstidens overholdelse, full offentlighet med hensyn til arbeidsregler, tilsyn med opslagstavler etc.
8. Ansettelsesvilkår for arbeidere.
9. Oplærelsen av lærlinger og unge gutter.
10 Teknisk bibliotek, foredrag om de tekniske og sociale utsigter for industrien.
11. Forslag til forbedring av arbeidsmetoder og organisasjon, utprøvning av sådanne forslag.
12. Undersøkelse av forhold, som bidrar til at redusere produksjonen, eller på nogen måte stiller sig iveien for fabrikkens tilfredsstillende drift.
13. Innsamlinger (til klubber, til veldedige øiemed etc.).
14. Underholdning og sport.
15. Forholdsregler for å lette arbeidernes representanter i fabrikkomiteen eller avdelingskomiteen i å utføre sitt arbeide i denne.

Imidlertid finnes et annet eksempel på, hvordan disse bedriftsråd er *anvendt*, som nevnes i en rapport fra komiteen, »Industrial Report number 2. On Works Comittees«. Komiteen anfører, at denne ordning er særlig interessant som et forsøk på å anvende Whitley-rapportens tanker på endel av kullgrubeindustrien. Ordningen er innført ved en rekke kullgruber i Lancarshire. Her angis der som komiteens funksjoner:

a. Å undersøke og rapportere til bedriftslederen inntredende tilfelle av mangel på grubevogner.
b. Å undersøke og rapportere en hvilkensomhelst ting, som er til hinder for produksjonsmuligheten, såsom slett heisning, blokerte eller overfylte grubebaner.
c. Å undersøke og rapportere til bedriftslederen klager over minimumslønn og over akkordpriser på abnormale arbeidsplasser.
d. Å stimulere regulært fremmøte til arbeide og rapportere til bedriftslederen vaneskoftere.
e. I det hele tatt undersøke og rapportere til driftsherren en hvilkensomhelst annen ting som efter dens mening er til hinder for en tilfredsstillende drift av gruben.
f. Hvilkesomhelst andre funksjoner, som fra tid til annen måtte bli delegert fabrikkomiteen fra felleskomiteen for distriktet.

Dette råds opgaver er bemerkelsesverdige, fordi de vesentlig består *i direkte å søke å fremme en øket eller størst mulig produksjon fra ved-*

kommende grube. Rådets mål går således *direkte på samfundsinteressene* og trekker disse frem i forgrunnen allerede på arbeidsplassen.

Distriktsrådenes virksomhet består vesentlig i å være mellemledd mellem bedriftsrådene og landsrådet. Av mere spesielle gjøremål nevner komiteen:

Den almindelige overveielse av arbeidstid, lønn og arbeidsvilkår i distriktet, idet der dog tas særlig forbehold om, at der i disse ting ikke må fattes nogen beslutning som kan øve innflydelse på andre distrikters interesser.

Videre velferdsarbeide, (socialt arbeide) vedrørende hele distriktet, forføininger for å lette adgang til den fulle utnyttelse av opfindelse og en hvilkensomhelst forbedring i maskineri eller arbeidsmetode, idet der sørges for at opfinderens rettigheter garderes.

Teknisk og socialt undervisningsvesen.

Megling i tvister.

Landsindustrirådenes virksomhet angis i hovedsaken å omfatte det samme som ovenfor for distriktsrådene angitt, men dog for vedkommende industri, dog over det hele land. Dessuten skal landsrådene innsamle statistikk og tjene som rådgivere likeoverfor statsmyndigheter i spørsmål vedrørende industrien.

Ved Whitleykomiteens forslag er særlig å bemerke, at det *ikke* går ut på oprettelse av de forskjellige råd *ved lov*, det skal være en *frivillig* sak for vedkommende bedrift, om den vil ha sådanne råd og for den enkelte industri om den vil ha distriktsråd eller landsråd. Dessuten er oprettelsen avhengig av, om arbeidsgiverne og arbeiderne i vedkommende industri er *organiserte*, da rådene bygger op på organisasjonene.

Den engelske regjering tok efter adskillige betenkeligheter op forslaget og opfordret de forskjellige industrigrener i landet til å organisere sig på denne måte til felles beste, men helt frivillig. Der synes ifølge de foreliggende beretninger å være enstemmighet ved de bedrifter, hvor bedriftsråd er oprettet, om nytten av disse. Imidlertid later det ikke til at der er oprettet bedriftsråd i nogen større utstrekning tiltross for regjeringens ivrige agitasjon for dette. Derimot er *landsråd* oprettet for en hel rekke industrigrener. Dette siste faller jo lettere, fordi man i almindelighet har en eller annen hovedorganisasjon i industrien, selvom ikke hver enkelt bedrift er organisert.

Whitleykomiteens forslag går således først og fremst ut på en helt *frivillig* ordning. Dernæst bygger forslaget sine råd op av medlemmer av fagorganisasjonene på begge sider og forutsetter altså at både arbeidsgiverne og arbeiderne i vedkommende industri er organisert. Rådenes opgave er kun en rådgivende og det er strengt forbudt å gripe inn i spørs-

mål som er gjenstand for tariffmessig avtale, altså inn i fagorganisasjonenes virksomhet eller virkeområde. Bedriftsrådet kan ikke befatte sig med lønnsspørsmål, forsåvidt lønnens størrelse angår. Aanden i hele forslaget må opfattes slik, at komiteen hele tiden har hatt for øie samfundsinteressene, først og fremst da å fremme en større produksjon ved den enkelte eller ved alle bedrifter. Dette søkes opnådd ved forskjellige midler, hvoriblandt hovedmidlet er å *forebygge* konflikter og å forsøke å få arbeiderne selv interessert i tekniske og andre forbedringer, som kan fremme produksjonen.

Tyskland

Her kom der allerede i 90-årene en lov om *arbeiderutvalg* i industrien. Oprettelsen av disse utvalg blev dog ikke gjort tvungen undtagen for de prøisiske bergverker med over 100 arbeidere fra år 1905. Disse skulde nærmest være arbeidernes talerør likeoverfor arbeidsgiveren, fremføre klager, megle i tvister, uttale sig om arbedsreglementer o.s.v. Der blev dog ikke oprettet slike utvalg i nogen videre utstrekning.

Først under krigen i desember 1916 blev der i loven om den nasjonale hjelpetjeneste inntatt bestemmelse om å gjøre arbeiderutvalgene obligatoriske ved alle bedrifter, som egnet sig for nasjonal hjelpetjeneste, og som hadde over 50 arbeidere. Det pålå disse arbeiderutvalg å fremme god forståelse mellem arbeidere og arbeidsgiver, de skulde forebringe for arbeidsgiveren andragender, ønsker og klager fra arbeiderne angående bedriftsforhold, lønns- og andre arbeidsforhold ved bedriften samt uttale sig om disse spørsmål. Der synes innen arbeidsgiverkretser å ha hersket tilfredshet med disse utvalg. Imidlertid kom revolusjonen, og efter den utover høsten 1918 og våren 1919 en mengde forskjellige forslag om bedriftsråd, distriktsråd og landsråd fra forskjellige avskygninger innen socialistpartiene, fra arbeider- og soldatrådenes rådskongresser og fra regjeringen. Selve grunnlaget, på hvilket rådssystemet er opbygget, er i disse forslag i store drag det samme, forskjellen ligger vesentlig i rådenes, særlig bedriftsrådets virksomhetsområde. Med undtagelse av de uavhengige socialister, som legger *all* makt til rådene, har de andre forslag alle det tilfelles, at de mangler en fast sammenbygning av bedriftsledelsen og bedriftsrådet, de angir ikke nogen skarp grense mellem de forhold, hvor rådene har avgjørelsen, og de, hvor arbeidsgiveren fremdeles har den, tildels ikke hvem som har avgjørelsen, hvor arbeidsgiveren og rådet ikke blir enige. Der tales her som så ofte ellers i denne sak i sin almindelighet om rådenes »medbestemmelsesrett«, eller at rådene skal være sideordnet bedriftslederen, uten å sætte inn nogen instans, som treffer den avgjørelse om den daglige drift, som må treffes og ofte treffes hurtig, skal ikke hele bedriftslivet lide under det.

Vi skal her i sammendrag gjengi de viktigste bestemmelser i det forslag til oprettelse av *bedriftsråd*, som av *regjeringen* blev forelagt Nasjonalforsamlingen i august måned.

Dette regjeringsforslag er utarbeidet på grunnlag av et forslag fra en komité av arbeidsgivere og arbeidere. Denne komité blev igjen opnevnt efter en konferanse mellem regjeringen, representanter for arbeidsgiverforeningene og fagforeningene den 15. mai d. a. og fikk som grunnlag for sitt arbeide et foreløbig utkast, utarbeidet i vedkommende departement, hvilket utkast i vesentlige punkter ses å være fulgt i det endelige forslag. Arbeidsgiverrepresentantene i den ovennevnte komité tar i en henvendelse til Nasjonalforsamlingen sterkt avstand fra flere viktige punkter i regjeringsforslaget og fremsetter et eget forslag.

Regjeringsforslaget blev efter en kort debatt, av Nasjonalforsamlingen oversendt »socialkomiteen«, (Socialpolitisches Ausschuss). Forslaget blev under debatten angrepet sterkt både av høire og av de uavhengige socialister, (venstresocialistene), fikk full støtte kun fra socialdemokratene og betinget støtte fra demokratene og centrum.

Loven foreslås å omfatte alle bedrifter i industri, handel, håndverk, landbruk m.m. såvel offentlige som private samt alle statens og kommunenes »vesener«. Undtatt er kun skibsfart, for hvilken forutsetes en særskilt lov.

I alle sådanne bedrifter med normalt over 20 arbeidstagere — arbeidere og funksjonærer eller betjenter — skal der oprettes bedriftsråd. I bedrifter, som sedvanlig beskjeftiger under 20, men over 5 arbeidstagere skal der velges en tillitsmann (Betriebsobmann).

I bedrift med mindre enn 50 arbeidstagere skal rådet bestå av 3 medlemmer 50—100 arbeidstagere 5 medlemmer, siden stiger antallet med 1 medlem pr. 100 inntil 1000 arbeidstagere, hvorefter antallet stiger med 1 pr. 500 arbeidstagere. Det høieste antall medlemmer er dog 20.

Hvor der er både arbeidere og funksjonærer skal hver av disse grupper være representert i rådet i samme forhold som de ansattes antall i de 2 grupper på den dag valget fastsettes, dog minst 1 representant.

Arbeiderne velger sine representanter, funksjonærene sine ved direkte, hemmelig avstemning og forholdstallsvalg. Valgperioden er 1 år.

Stemmeberettiget er alle arbeidstagere, som har fylt 18 år, og besidder de borgerlige æresrettigheter.

Valgbar er alle stemmeberettigede over 20 år, som har utstått sin læretid og på valgdagen har vært minst 6 måneder i bedriften samt har tilhørt faget eller branchen i minst 3 år.

Der kan gjøres undtagelse fra bestemmelsen om tjenestetid i bedriften, hvor denne ikke har bestått 6 måneder, eller hvor der ikke finnes det til-

strekkelige antall valgbare med denne begrensning. Til nød kan også bestemmelsen om faglærthet ses bort fra.

Bedriftsrådet velger selv sin formann og en eller to varamenn, hvilke må være tyske borgere. Formannen eller hans varamann representerer rådet overfor arbeidsgiveren og likeoverfor voldgiftsretten.

Består en bedrift med mere enn 300 arbeidstagere av flere selvstendige avdelinger kan bedriftsrådet ved flertallsbeslutning inden hver av de to grupper oprette avdelingsbedriftsråd for enhver avdeling med minst 100 arbeidstagere. På lignende måte kan avdelingsbedriftsråd slås sammen.

Bedriftsråd skal ikke oprettes og eventuelt bestående bedriftsråd skal opløses, hvis dets oprettelse eller virksomhet på grund av bedriftens natur støter på særlige vanskeligheter, *og* hvis arbeidstagerne ved en bindende tariffoverenskomst har eller får en representasjon i bedriften. Denne representasjon har den i loven for bedriftsråd fastsatte opgave og myndighet.

Består bedriftsrådet av både arbeidere og funksjonærer, danner disse hver sin gruppe. I anliggender, som kun berører den ene gruppe, er dennes representanter alene rette vedkommende.

Det første møte i et nyvalgt bedriftsråd innkalles av arbeidsgiveren, senere innkalles de av formannen i rådet, som opsetter dagsorden og leder forhandlingene. Arbeidsgiveren skal underrettes om ethvert møte, som finner sted i arbeidstiden og formannen har å sørge for, at driften ikke lider betraktelig skade ved hyppige møter i arbeidstiden.

På forlangende av arbeidsgiveren eller minst en fjerdepart av rådets medlemmer skal formannen sammenkalle møte i rådet og sette det foreslåtte diskusjonstema på dagsordenen. Arbeidsgievren skal underrettes om de møter, som berammes på hans forlangende og har rett til å delta eller la sig representere i disse uten stemmerett.

Rådet kan kun fatte gyldige beslutninger, når alle medlemmer er lovlig innkalt og minst halvparten møter. Beslutningen fattes med flertall av de fremmøtte. Ved stemmelikhet betraktes forslaget som nedvotert.

Rådets medlemmer utfører sitt arbeide — uten godtgjørelse — som æreshverv. Dog skal forsømmelse i arbeidstid på grunn av medlemsplikt ikke bevirke fradrag i lønn. Rådets administrasjonsomkostninger bæres av arbeidsgiveren, som også har å stille de nødvendige rum for møter.

På andragende fra arbeidsgiveren eller minst en fjerdepart av arbeidstagerne kan voldgiftsretten opløse bedriftsrådet, når der foreligger grov pliktforsømmelse fra dettes side.

Den nedenfor omtalte bedriftsforsamling kan med ⅔ stemmeflerhet beslutte at rådet skal tre tilbake.

»Bedriftsforsamlingen« består av alle bedriftens arbeidstagere, og de, som har stemmerett til bedriftsrådet, har også stemmerett i bedriftsforsamlingen.

Bedriftsrådets *opgave* er å vareta arbeidstagernes økonomiske interesser overfor arbeidsgiveren samt å understøtte denne i hans bestrebelser for at bedriften skal opfylle sin hensikt.

Rådet har:

1. Å våke over at arbeiderbeskyttelseslover og overenskomster etc. blir overholdt.
2. Forsåvidt tariff *ikke* finnes i forståelse med vedkommende fagsammenslutninger å *medvirke* ved reguleringen av lønn og andre arbeidsforhold, navnlig også ved fastsettelsen av akkord- og stykksatser eller de for disse bestemmende grunnbetingelser, ved innførelse av nye lønningsmetoder, ved arbeidstidens fastsettelse, især ved fastsettelse av lengere eller kortere regelmessig arbeidstid, ved ferier og ved lærlingevesenet.
3. Å komme overens med arbeidsgiveren om arbeidsreglement o. l.
4. Å fremme god forståelse mellem arbeidstagerne og mellem disse og arbeidsgiveren samt å ivareta foreningsretten.
5. Ved tvister mellem rådet, arbeidstagerstokken eller en del av samme med arbeidsgiveren, å tilkalle voldgiftsretten, eller et avtalt meglings- eller voldgiftsorgan, hvis enighet ikke ved forhandling kan opnås.
6. Å holde driften fri for uroligheter (»Erschütterungen«), i særdeleshet i tilfelle av truende arbeidsnedleggelse sammen med fagorganisasjonene å sørge for at arbeidet ikke blir nedlagt, før dette er besluttet med 2/3 stemmeflertall ved hemmelig stemmegivning, undtagen hvor de forskjellige fagorganisasjoners lover alle foreskriver et annet flertallsforhold.
7. Å påse bekjempelsen av ulykker og sundhetsfarlige tilstande i bedriften, å understøtte fabrikktilsynsmyndighetene og andre vedkommende under denne bekjempelse ved råd og oplysninger, likesom å virke for gjennemførelsen av fabrikktilsynsforskrifter etc.
8. Å medvirke ved forvaltningen av velferdsinnretninger ved bedriften, forsåvidt arbeidsgiveren har forføiningsretten over disse.
9. I henhold til paragr. 39 til 45 og 48 å medvirke ved ansettelse og avskjedigelse av arbeidstagere.
10. Å medvirke ved innførelsen av nye arbeidsmetoder.
11. I bedrifter med økonomiske formål å understøtte bedriftsledelsen med råd, for derved sammen med denne å sørge for en muligst høi ydelse (»Betriebsleistung«) og for størst mulig økonomi under produksjonen.
12. I bedrifter, som har et representantskap — »Aufsichtsrat« — ifølge særskilt herfor givendes lov — å sende ett eller to medlemmer til dette, hvilke har like rettigheter og plikter med de andre medlemmer, dog ingen rett til å optre på bedriftens vegne og intet annet krav på godtgjørelse enn en godtgjørelse for hatte utgifter.

Hvor representantskap ikke finnes, har bedriftsrådet rett til å forlange av arbeidsgiveren, at han gir rådets arbeidsutvalg — eller hvor sådant ikke finnes, selve rådet oplysninger om alle arbeidstagerforholdene berørende begivenheter i bedriften, forsåvidt herved ikke bedrifts- eller forretningshemmeligheter berøres, eller det ikke står i strid med lovmessige bestemmelser.

I særdeleshet har arbeidsgiveren å forelegge lønningslister, og å underrette om bedriftens ydelse (produksjon) (»Leistungen«) — og antatt arbeidsbehov.

I bedrifter, som er forpliktet til å føre handelsbøker, og hvor minst 50 arbeidere beskjeftiges, kan de samme forlange sig forelagt en status og gevinst- og tapsopstilling.

Medlemmene av rådet er forpliktet til å bevare taushet om de av dem av arbeidsgiveren fortrolig gitte meddelelser.

Bedriftsrådet kan i bedrifter med over 100 arbeidere på en eller flere dager i uken anordne en samtaletime, i hvilken arbeidstagerne kan forebringe klager og ønsker, og skal på arbeidstagerens ønske forebringe disse for arbeidsgiveren. Skal samtaletimen holdes i driftstiden, må dette avtales med arbeidsgiveren.

Hvor der efter lov skal istandbringes et *arbeidsreglement*, skal arbeidsgiveren, forsåvidt bestemmelsene ikke beror på tariffavtale, forelegge utkastet for rådet. Opnås ikke enighet, avgjør voldgiftsretten saken. Gjelder reglementet eller andre tjenesteforskrifter kun en enkelt gruppe arbeidstagere, medvirker kun denne.

Mulkter ifølge Fabrikktilsynslov — »Gewerbeordnung« — kan kun ilegges under rådets medvirkning. I tvistetilfeller avgjøres saken av meglingsutvalget.

Arbeidsgiveren har å underrette rådet om enhver ansettelse eller opsigelse av arbeidstagere. I tilfelle en fortrolig behandling er nødvendig, da arbeidsutvalget. Meddelelsen om ansettelse må gis senest på dagen for avslutning av arbeidskontrakten, og om avskjedigelse senest 6 timer før forkyndelsen av denne.

Rådet kan gjøre innsigelse mot enhver ansettelse og avskjedigelse, når viktige, berettigede drifts- eller arbeidstagerinteresser skades ved denne. En arbeidstagers politiske, militære, konfesjonelle eller organisasjons-virksomhet eller hans medlemsskap eller ikke medlemsskap av en politisk, konfesjonel eller faglig forening eller militært forband er ikke grunn til innvending. Det samme gjelder om utenlandsk borgerskap undtagen når »Centraloplysningskontoret« eller et av dette anvist arbeidsanvisningskontor faststlår, at ved ansettelsen av utlendingen i steden for en tysker, denne blir utsatt for arbeidsløshet, eller at ansettelsen av utlendingen vilde true arbeidsstokken med fare for sundhet eller kultur.

Likeledes kan rådet gjøre innsigelse mot opsigelse innen 5 dager efter at det er bekjent med denne, når viktige grunne taler for at den strider mot bedriftens eller arbeidstagerstokkens berettigede interesser, eller at den synes å være en ubillig hårdhet — ikke betinget av driftsforholdene mot vedkommende arbeidstager.

Rett til innsigelse gjelder ikke ved ansettelser og opsigelser, som beror på en lovmessig eller tariffmessig eller ved voldgiftskjennlse pålagt forpliktelse, eller ved opsigelser, som blir nødvendig ved driftsnedleggelse, og heller ikke ved øieblikkelig avskjedigelse, som berettiges ved lov.

Hvis ansettelse eller avskjedigelse av et større antall arbeidstagere blir nødvendig ved utvidelser, innskrenkninger, innførelse av nye arbeidsmetoder eller driftsmetoder etc., er arbeidsgiveren forpliktet til muligst lang tid i forveien å gi rådet eller dettes arbeidsutvalg oplysning om omfanget av nyansettelser eller avskjedigelser og samråde sig med dette for i siste fall å undgå unødig hårdhet.

Rådet kan forlange en lignende meddelelse gitt »Centraloplysningskontoret« eller et arbeidsanvisningskontor.

Til å motta meddelelser fra arbeidsgiveren om grunne for ansettelser og disses prøvelse, velges av arbeidsgveren og rådet sammen en tillitsmann, eller en for arbeidergruppen og en for betjentgruppen. I tilfelle ikke enighet om valget opnås, innstiller rådet 3, blandt hvilke arbeidsgiveren velger. Tillitsmennene behøver ikke å være medlem av rådet, men må være i besiddelse av de borgerlige æresrettigheter og tyske statsborgere, minst 25 år gamle, må ha vært minst 3 år ved bedriften, eller hvor denne ikke har bestått sålenge, siden oprettelsen.

Ved beslutninger om innsigelse har tillitsmannen sæte og stemme i rådet. Han har å bevare taushet om de ting, han under sitt hverv blir bekjent med.

Grunnene for innsigelse mot ansettelse eller opsigelse og bevismateriale herfor skal forelegges arbeidsgiveren, under forhandlingene med denne. Opnås ikke enighet kan rådet innen 3 dager efter avslutningen tilkalle voldgiftsretten eller annet avtalt voldgiftsorgan. Innsigelse har ingen opsettende virkning.

Voldgiftsretten eller annet avtalt voldgiftsorgan avgjør saken endelig. Er avgjørelsen, at innsigelsen mot en ansettelse er berettiget, betraktes den ansatte som opsagt med lovlig varsel. Er avgjørelsen, at innsigelse mot opsigelse er berettiget, betraktes opsigelsen som tilbakekalt av arbeidsgiveren.

Lovens bestemmelser berører ikke arbeidernes og betjentenes faglige foreningers rett til å vareta sine medlemmers interesser.

Arbeidsgiveren kan i almindelighet ikke opsi eller overflytte til en annen avdeling et medlem av rådet uten dettes samtykke. En nektelse av samtykke fra dette kan dog innankes for voldgiftsretten.

Der er i loven fastsatt straffer med bøter eller fengsel for arbeidsgiver eller medlem av råd for overtredelse av forskjellige av lovens bestemmelser.

Den i loven omtalte voldgiftsrett, (»Schlichtungsausschuss«), er en allerede bestående institusjon, oprettet ved »forordning om tariffoverenskomster, arbeider- og funksjonærutvalg og voldgift i arbeidstvister av 23. desember 1918.« Den består av like mange representanter for arbeidere og arbeidsgivere, (3 for hver) samt en upartisk opmann valgt av de 6. Hvis disse ikke blir enige, velges opmannen av distriktets høieste myndighet (»Landscentralbehörde«).

De tyske bedriftsråd skal således iflg. dette forslag kun bestå av representanter for arbeidere og funksjonærer.

Arbeidsgiveren skal kun undtagelsesvis ha rett til å delta i rådets møter, nemlig når sådant sammenkalles efter hans ønske, hvor han altså har noget å forelegge rådet.

Rådssystemet skal omfatte praktisk talt alt mulig privat og offentlig næringsliv, industri, håndverk, handel, jordbruk og offentlige vesener.

Bedriftsrådets opgave er i det vesentlige en *rådgivende* — »medvirkende« — i alle lønsspørsmål og andre arbeidsforhold for hvilke der *ikke* foreligger tariffavtale samt kontrollerende forsåvidt opfyllelsen av tariffavtaler og overholdelsen av lovgivning og reglement angår. Dessuten skal bedriftsrådet i sin almindelighet bistå arbeidsgiveren i opfyllelsen av bedriftens hensikt, megle i tvister og søke arbeidsstans undgått, arbeide for en størst mulig produksjon.

Kun forsåvidt angår *ansettelse* og *avskjedigelse* av arbeidere og funksjonærer har bedriftsrådet en slags *»besluttende«* myndighet eller vetorett. Dets beslutninger kan dog appelleres til en voldgiftsrett. Innsigelse mot ansettelse kan dog kun gjøres, når viktige berrettigede arbeidstager- eller bedriftsinteresser skades ved denne. Det samme gjelder innsigelse mot opsigelse.

Østerrike

I Østerrike blev, efter at den eldre laugsordning ved lov av 20. desember 1859 var ophevet, de gamle tvungne sammenslutninger av håndverks- og industridrivende innen hver av disse næringrener opretholdt, men med en meget innskrenket virkekrets. Arbeiderne var dog ikke medlemmer, men betegnedes som »hørende under« de sammenslutninger (Genossenschaften), hvorav deres prinsipaler var medlemmer.

Ved lov av 15. mars 1883 blev der gjort inngripende forandringer med hensyn til disse tvungne sammenslutningers innretning og virke-

krets. Virkekretsen blev betydelig utvidet. Samtidig blev dog tvangsmedlemskapet for fabrikkmessig drevne bedrifter ophevet.

Det var fremdeles innehaverne av bedriftene forbeholdt å være medlemmer, men arbeiderne fikk nu sine egne organer i form av de såkalte medhjelperforsamlinger med en valgt formann (Obmann) og et medhjelperutvalg, og disse organer innrømmedes nogen innflytelse på foreningenes anliggender.

Ved lov av 5. februar 1907 angående forandringer i og tillegg til Håndverks- og Industriloven (Gewerbeordnung) blev der gjort et betydelig skritt videre i samme retning. De nevnte foreninger skulde hat til formål å pleie almenånden, å vedlikeholde og heve standsæren og å befordre medlemmenes og de under foreningen hørende arbeideres humanitære, økonomiske og kulturelle interesser.

Foreningene skulde danne voldgiftsutvalg til løsning av de mellem medlemmene og deres arbeidere som følge av arbeids-, lære- og lønnsforholdene opstående tvistigheter, og søke å fremme anvendelsen av voldgift til løsning av tvister mellem foreningsmedlemmene.

Av særlig interesse er en i denne lov inntatt bestemmelse om foreningene medvirkning ved istandbringelse av *kollektive arbeidsavtaler.* Foreningene skulde nemlig være berettiget til å fastsette bestemmelser for de av medlemmene drevne bedrifter angående, når den daglige arbeidstid skal begynne og slutte, angående pauser under arbeidstiden, angående tiden for og størrelsen av arbeidernes avlønning og angående opsigelsesfristen. Disse bestemmelser skulde gis av foreningsforsamlingen med tilslutning av medhjelperforsamlingen. Beslutninger skulde fattes med ⅔ majoritet og skulde for å være gyldige approberes av vedkommende kronlands høieste myndighet.

Var bestemmelsene ikke fattet for en bestemt tid, kunde enhver av de 2 nevnte forsamlinger ved ⅔ majoritet igjen beslutte, at den tråtte tilbake fra dem. Bestemmelsene hadde dog kun rettsforbindende gyldighet for partene forsåvidt der ikke om samme ting bestod kontrakt eller avtaler mellem medlemmene og deres arbeidere.

Det ovenfor omtalte *voldgiftsutvalg* blev kompetent til å dømme i en tvist ved at begge parter skriftlig erklærte å ville underkaste sig dets avgjørelse eller også ved at den ene part på den annen parts innkallelse møtte for utvalget og anerkjente dettes kompetense.

Utvalget bestod av et like antall arbeidsgivere og arbeidere. Det valgte innen sin mitte en formann og en viceformann ved absolutt stemmeflerhet. Opnåddes ikke sådan, skulde som formann og viceformann avvekslende fungere en arbeidsgiver og en arbeider. I så fall skulde formannen og viceformannen, når de skulde være arbeidsgivere, velges av arbeidermedlemmene i utvalget, mens de, når de skulde være arbeidere, velges av ar-

beidsgiverne. Ved stemmelikhet gjør formannens stemme utslaget. Enhver av partene kunde innen 8 dager dog påanke en kjennelse til de almindelige domstoler.

Som nevnt var kun de håndverks- og industribedrifter, som *ikke* dreves fabrikkmessig, *nødt* til å være medlemmer av disse foreninger. I 1891 blev der av regjeringen fremsatt et lovforslag om å bringe det samme prinsipp til anvendelse også på storindustrien. Dette forslag blev dog forkastet. Den samme skjebne fikk et i 1894 fremsatt forslag om *frivillig* oprettelse av arbeiderutvalg og meglingsutvalg.

Derimot blev der 1896 utferdiget en lov om oprettelse av *tvungne fagforeninger (Genossenschaften) ved bergverksdriften.*

Ifølge denne lov skal der for hvert bergdistrikt oprettes en forening (Genossenschaft), til hvilken bergverkseierne og deres arbeidere skal høre. Disse foreningers almindelige opgaver er vesentlig de samme som for de ovennevnte foreninger for håndverk etc.

I motsetning til disse foreninger er både arbeidsgiver og arbeidere medlemmer av det »Genossenschaft«, innen hvis distrikt bergverket ligger.

Innen hver forening er der dog 2 grupper, en for arbeidsgiverne og en for arbeiderne. Disse rådslår hver for sig i særskilte forsamlinger. I arbeidsgiverforsamlinger møter representant eller styre for hvert bergverk, idet dog hvert sådant kun har 1 stemme. I arbeiderforsamlinger deltar de av arbeiderne ved hvert bergverk valgte delegerte i et antall av 1 for hvert påbegyndt 100 tall arbeidere.

Hver av de 2 forsamlinge verlger innen sin mitte et utvalg på 5 til 9 medlemmer, som igjen innen sin mitte velger en formann, som tillike er vedkommende gruppes formann. Begge gruppers utvalg danner tilsammen foreningens *»store utvalg«.* Foreningens president er tillike det store utvalgs president.

Foreningens *styre* består foruten av foreningens president av 4 medlemmer av foreningen, nemlig formennene for de 2 grupper og dessuten 2 medlemmer som velges av og blandt de to utvalg.

Foreningens president, som ikke behøver å være medlem, velges av styrets øvrige medlemmer, forsåvidt der kan opnås enstemmighet. I motsatt fall velges han av distriktets høieste bergmyndighet.

Hver forsamlings og hvert utvalgs virke består i å vareta og drøfte vedkommende gruppes felles interesser etc.

Det store utvalgs virkekrets omfatter å fatte beslutning angående oprettelse av anstalter og istandbringelse av innretninger for foreningens almindelige formål og på begge gruppers bekostning med forbehold om omkostningenes vedtagelse av de 2 forsamlinger, samt å fungere som *meglingsutvalg*, (Einigungsamt), å forvalte foreningens felles anstalter o.s.v.

Under *styrets* virkekrets hører foreningens forretningsførsel samt representasjon utadtil, samt å *fungere som voldgiftsrett, (Schiedsgericht) i tvistigheter mellem arbeidsgivere og enkelte arbeidere, som utspringer av lønns- og arbeidsforhold* o. s. v.

Det ovennevnte *meglingsutvalg*, (Einigungsamt) består av det store utvalg som bisittere med en for hver forhandling valgt formann, som ikke behøver å være medlem. Han velges med absolut stemmeflerhet, og hvis der efter tredje valgomgang ikke opnås sådan, opnevnes han av vedkommende myndigheter. Under meglinsutvalget hører kun sådanne anliggender, som berører den *samlede arbeidsstyrke eller hele grupper av arbeidere* ved et eller flere av de til foreningen hørende bergverker, derimot ikke de enkelte tvistetilfeller angående lønnsavtaler og lignende.

Mens meglingsutvalget således har til opgave å bilegge de mere omfattende tvister vedrørende et eller flere bergverkers hele arbeidsstyrke eller grupper av arbeidere, skal derimot *Voldgiftsretten* løse tvistigheter, som opstår av lønns- og arbeidskontrakten mellem arbeidsgiveren og de enkelte arbeidere.

Foreningens styre med undtagelse av presidenten fungerer som voldgiftsrett. Rettens formann og viceformann utnevnes av vedkommende offentlige myndighet og de må ikke være medlemmer av foreningen.

Disse lover synes dog å ha hatt liten praktisk betydning i retning av bileggelse av streik og lockout. Mens der i den Østerrikske bergverksdrift i årene 1897 til 1902 skal ha vært 221 streiker, skal alene 1—en— av disse være bilagt ved et meglingsutvalgs formidling. *)

Ny Østerriksk lov om bedriftsråd.

Den 15. mai 1919 vedtok den østerrikske nasjonalforsamling en lov om bedriftsråd. Denne lov går i korthet ut på følgende:

Bedriftsråd skal oprettes i alle bedrifter, som varig beskjeftiger over 20 arbeidere eller betjenter, og som hører under industri, håndverk, handel, landbrukets industrielle binæringer, skogsdrift, bergverksdrift, all slags transportvirksomhet, banker o. l. penge- og kreditvesenet tilhørende virksomheter, privat eller offentlig bygningsvirksomhet, alle slags forsikringsvirksomheter, såsom også sykekasser o. l., advokat-, ingeniør-, megler-

*) Ovenstående fremstilling er en forkortet gjengivelse av en redegjørelse av advokat Einar Einarsen: »Oplysninger om gjeldende eller foreslåede bestemmelser om voldgift og megling i arbeidstvister, arbeidsråd etc. i diverse land«. Redegjørelsen er trykt som bilag nr. 5 og 6 til Voldgiftskomiteens innstilling (1909) til hvilken henvises.

kontorer, hospitaler og sanatorier, hoteller, og bevertninger, skoler, teatre og kinoer m. m.

For selve landbruket forutsettes en egen lov. Ved offentlige kontorer samt ved jernbaner, dampskibsfart, post, telegraf og telefon, som er under offentlig kontroll, skal der oprettes innretninger i overensstemmelse med denne lovs ånd.

Bedriftsrådets *opgave* er å vareta arbeidstagernes økonomiske, sociale og kulturelle interesser i bedriften. I særdeleshet faller følgende opgaver innenfor rådets retts- og pliktsområde.

1. Hvor der består kollektive arbeidsavtaler å overvåke gjennemførelsen av disse, samt under medvirkning av arbeider- og betjentorganisasjonene å treffe avtale med arbeidsgiveren om tillegg i de punkter av kollektivavtaler, hvor sådan tilleggsavtale er forutsatt i selve kollektivavtalen. Disse tilleggsavtaler (Ergänzungen) får karakter av kollektivavtaler.
2. Hvor der ikke består kollektivavtaler, skal bedriftsrådet i forståelse med fagforeningene bane veien for sådanne.
3. I almindelighet kan fastsettelsen av akkord- og stykklønn likesom av bestemte gjennemsnitts- eller minstelønner — forsåvidt disse ikke er regulert ved kollektivavtaler — kun finne sted med bedriftsrådets billigelse og under vedkommende fagforenings medvirken. Akkord- og stykklønn for de *enkelte* arbeidere eller enkelte arbeidsstykker, som ikke kan fastsettes ved kollektivavtale blir fastsatt enkeltvis mellem arbeidsgiveren og arbeideren. Kommer man herunder ikke til enighet tilkalles 2 medlemmer av bedriftsrådet. I tilfelle av fortsatt tvist avgjøres saken av meglingsutvalget (Das Einigungsamt). Dette kan i sakens anledning og på foranledning av bedriftsrådet la edsvorne sakkyndige foreta undersøkelser i bedriftens optegnelser vedrørende produksjons- og lønnsforholdene.
4. Fastsettelse og forandring av arbeidsreglement kan kun finne sted med bedriftsrådets billigelse, forsåvidt det da ikke er fastsatt ved overenskomst mellem organisasjonene.
5. Bedriftsrådet har å våke over lover og forskrifter om arbeiderbeskyttelse etc.
6. Bedriftsrådet har å medvirke ved opretholdelsen av disciplinen i bedriften. Disciplinærstraffer (mulkt) kan kun ilegges i henhold til reglement og av et utvalg, bestående av en representant for bedriftsrådet og en for arbeidsgiveren.
7. Bedriftsrådet har rett til å undersøke lønningslistene og kontrollere lønnsutbetalingen.
8. Bedriftsrådet deltar i forvaltningen av velferdsinnretninger som boliger, bedriftens handelsforretning, pensjons- og understøttelseskasser etc. De nærmere regler for denne deltagelse gis av Socialdepartementet.
9. Bedriftsrådet kan gjøre innsigelse mot opsigelse eller avskjedigelse av en arbeider eller betjent med den begrunnelse, at den er skjedd av politiske grunner i sammenheng med vedkommendes virksomhet som medlem av bedriftsrådet, eller fordi vedkommende har gjort bruk

av foreningsretten. Innsigelsen må skje innen 8 dager, skriftlig til meglingsutvalget (Das Einigungsamt). Finner dette innsigelsen begrunnet, så er opsigelsen aller avskjedigelsen ugyldig.

10. Bedriftsinnehaveren er berettiget og på bedriftsområdets forlangende forpliktet til å holde felles rådslagninger med rådet om forbedringer i bedriftens innretninger og om de almindelige grunnsetninger for bedriftsledelsen en gang i måneden.
I handelsforretninger med minst 30 betjenter og arbeidere og i alle industri- og bergverksforetagender kan bedriftsrådet forlange en status og gevinst- og tapsopstilling for det forløpne år samt lønnsstatistikk.
11. I bedrifter i aktieselskaps form velger bedriftsrådet blandt de av sine medlemmer, som har aktiv stemmerett ved valg av bedriftsråd, 2 representanter til forvaltningsrådet eller direksjonen. Disse har de samme rettigheter og plikter, som de andre medlemmer av disse organer, men har dog ingen rett til å optre på bedriftens vegne utad og intet andet krav på godtgjørelse enn erstatning for hatte utgifter.
12. Bedriftsrådet kan dessuten også forebringe for bedriftsinnehaveren og de offentlige myndigheter egne forslag. I henhold til muligens til rådets forføining stående midler kan det treffe forføininger til beste for de i bedriften beskjeftigede eller ta del i den slags forholdsregler eller foranstaltninger.

Omfatter et foretagende flere bedrifter, oprettes for hver enkelt bedrift særskilt bedriftsråd. Til varetagelse av felles interesser kan disse sende representanter til felles rådslagning.

Bedriftsrådets medlemmer blir valgt av arbeiderne og betjentene ved direkte og hemmelige valg. Forholdstallsvalg kan anvendes.

Stemmeberettiget er alle ved bedriften i minst en måned beskjeftigede personer uten hensyn til kjønn, når de på valgdagen har fylt 18 år og har sine borgerlige rettigheter.

Valgbar er de valgberettigede over 24 år, som har vært minst 6 måneder i bedriften samt i bedriftsråd med over 4 medlemmer bestyrelsesmedlemmer og funksjonærer i arbeidernes og betjentenes faglige organisasjoner. Dog må minst ¾ av bedriftsrådets medlemmer være stemmeberettigede til bedriftsrådet. Organisasjonens bestyrelsesmedlemmer eller funksjonærer kan dog ikke samtidig være medlemmer av mere enn 1 bedriftsråd. Ved nye bedrifter eller sesongbedrifter kan der gjøres undtagelser for tjenestetid for stemmerett og valgbarhet.

Valgperioden er 1 år. Ved bedrifter inntil 50 arbeidere eller betjenter, består bedriftsrådet av 3 medlemmer, i bedrifter med mere enn 50 arbeidstagere forhøies antallet med 1 for hvert 100 arbeidstagere. I bedrifter med mere end 1000 arbeidstagere faller på hvert yderligere 500 arbeidstagere 1 medlem. I de bedrifter, hvor arbeidere og betjenter velger sammen, skal minst 1 medlem være betjent.

De i loven nevnte meglingsutvalg (»Einigungsämter«) skal oprettes ved særskilt lov. Sålenge disse ikke er oprettet tjener som »Einigungsamt«

(egentlig som voldgiftsdomstol) et ifølge forordning av 4. november 1918 oprettet »Einigungsamt«. Dette skal bestå av en representant for arbeidsgiverne og en for arbeiderne samt en av justisdepartementet opnevnt formann. Dets avgjørelser i de det ved denne lov underlagte saker er endelige med utelukkelse av domstolene.

I store trekk ligner de ved denne lov oprettede bedriftsråd de i det forannevnte tyske lovforslag foreslåtte. De østerrikske råd har dog en mere vidtgående myndighet forsåvidt fastsettelsen av akkordsatser for den enkelte arbeider eller arbeidsstykke angår. Her kan begge parter bringe saken inn for meglingsutvaliet til endelig avgjørelse. På den annen side kan det østerrikske bedriftsråd ikke gjøre innsigelse mot ansettelse av arbeidere eller betjenter og kun i meget begrenset utstrekkning mot avskjedigelse eller opsigelse av disse.

Rusland.*)

Her er forholdene ennu uklarere enn nogetsteds ellers og det er meget vanskelig å bringe noget fyldig og sikkert ut av de oplysninger, som foreligger. Det begynte som bekjent med, at, da revolusjonen brøt løs i 1917, blev der dannet arbeider- og soldatråd over hele Rusland. Det hele var absolutt planløst, til der av den almindelige kongress av arbeider- og soldatråd i desember 1917 blev utsendt et dekret om ordningen av en kontoll fra arbeidernes side over hele produksjonsvirksomheten. Denne kontroll omfatter all industri, bankvirksomhet o. s. v. og befatter sig ikke alene med selve driften men også med kjøp og salg av råmaterialer og produkter og med den finansielle side av foretagendet. Kontrollen i den enkelte bedrift utøves ved råd, valgt av alle arbeidere, men dette skal også ha representanter for funksjonærer og det tekniske personale. Videre dannedes der distriktsråd og arbeiderkontrollens råd for hele Rusland, valgt vesentlig av en hel rekke forskjellige fagforbund. De forskjellige råd eller organer for disse skulde ha rett til å kontrollere bedriftene, fastsette lønninger etc., fastsette minimumsproduksjonen for disse og utfinne produksjonsprisen for de produserte varer. De hadde rett til å kontrollere forretningskorrespondansen, og eieren var rettslig ansvarlig for hemmeligholdelsen av denne. Forretningshemmeligheter avskaffedes. Beslutninger fattet av arbeiderkontrollens forskjellige organer var bindende for eieren og kunde kun forandres

*) Dette avsnitt er vesentlig et utdrag av hr. sekretær Inge Debes før omtalte redegørelse.

av et høiere organ. Eieren hadde 3 dagers frist til å klage til et høiere organ. Dette dekret blev i stor utstrekning opfattet av arbeiderne som en overførsel av *eiendomsetten* til arbeiderne. De jaget derfor både eiere og ledere på porten. Resultatet blev planløs drift og utplyndring av bedriftene, hvilket igjen gjorde at fagorganisasjonerne forsøkte å ta ledelsen med samme resultat: sterk tilbakegang i produksjonen, mens lønningene samtidig forhøiedes, urimelige driftsutgifter, slik at penger til lønn ikke kunde skaffes, hvorpå arbeiderne tildels plyndret fabrikken for maskineri som de solgte til eget beste.

Det er mot dette det første rådssystem, at selv Lenin fant å måtte advare sine meningsfeller i utlandet. Han fremholdt, at proletarklassens skjebne nøie er knyttet sammen med produksjonen og en økning av denne, mens en nedgang i produksjonen betyr ødeleggelse for folket. I overensstemmelse hermed har lederne begynt å utferdige streikeforbud og bruker selve lockouten til å presse lønningene ned. Lenin tar tilorde for gjeninnførelsen av akkordarbeide, Taylorsystemet, ansettelse av innen- og utenlandske spesialister med en lønn 25 000 til 100 000 rubel og notabene en *myndighet*, som setter dem istand til å gjennemføre en hensiktsmessig organisasjon av arbeidet. I samme retning har Trotskij uttalt sig i et foredrag om »arbeide, orden og disciplin«, hvor han sterkt kritiserer rådene og fremholder, at disse ikke kan erstatte en eneste tekniker, at de ofte har vist sig uduelig til organisk, skapende dyktig arbeide, tildels korrupte i sin virksomhet. Han fremholder derfor, at der må skrides til en begrensning av rådenes myndighet for å gi fagfolkene anledning til selvstendig virke. Han sier: »Ingen kyndig og begavet fagmann kan arbeide på et felt, hvis han er underordnet et råd av mennesker som er ukyndig på dette felt.« »Det gjelder nu å utvikle et maksimum av arbeidsglæde og samvittighetsfull pliktopfyllelse.«

Hvis ikke arbeiderne nu innser dette selv, truer han dem med arbeidsdomstoler som skal stille alle dem i gapestokken, som ikke gjør sin plikt, ødelegger og mishandler materialer eller dovner sig i arbeidstiden.

Resultatet av disse slette erfaringer med det første rådssystem skal vistnok være det *nuværende annet system.* Dette annet rådssystem er i motsetning til det første bygget op ovenfra og nedad, idet der først dannedes det såkalte *»høieste økonomiske råd«* i Moskva, bestående av 69 medlemmer, hvorav de 10 velges av centraleksekutivkomiteen, som er Ruslands faste parlament, 30 av fagorganisasjonene, 20 av distriktsrådene, 2 av kooperasjonen og resten, 7, med en av hver av folkekommissærene (departementschefene). Formannen for rådet er folkekommissær, altså regjeringsmedlem. Dette råd har den høieste ledelse av hele Ruslands næringsliv. Under det står 12 *brancheavdelinger,* hver med sitt styre og fra 9 til 15 medlemmer, valgt av rådet. Hver brancheavdeling har sine underavdelinger for øko-

nomi, produksjon, omsetning og kontroll. Men innenfor hver brancheavdeling er der igjen særskilte *landsråd* for hver industri. Disse landsråd er sammensatt særskilt med det for øie å skape den mest mulige *sakkyndige* ledelse av bedriftslivet. 1/3 av landsrådets medlemmer velges av det ovenomtalte høieste økonomiske råd, fortrinnsvis blandt menne med politisk og økonomisk innsikt, f. eks. en statsøkonom og 2 ingeniører som nu for gummiindustrien. Den annen tredjedel velges efter innstilling av fabrikkenes direksjoner fortrinnsvis blandt menn i ledende økonomiske og tekniske stillinger, i gummiindustrien for tiden 1 merkantil og 2 ingeniører. Den siste tredjedel velges av vedkommende arbeiderorganisasjon, fortrinnsvis blandt medlemmene. Dette er landsindustrirådet. Så står igjen forholdet ved *den enkelte fabrikk*. Her settes en *direksjon i spissen* for hvilken en tredjedel av det høieste økonomiske råd, fortrinnsvis tekniske og merkantile sakkyndige, for den annen tredjedel av vedkommende landsindustriråd med samme begrensning, for den siste tredjedel av og blandt arbeiderne ved vedkommende bedrift. Denne direksjon, som altså har 2/3 majoritet av sakkyndige, får al makt. Direksjonen ansetter dessuten nu ofte høitlønnede spesialister som fabrikkledere og disse får nu næsten diktatorisk myndighet. De fremdeles bestående fabrikkomiteer får liten innflytelse; disses virksomhet innskrenkes til å våke over oprettholdelsen av disciplinen i fabrikken og overholdelsen av dekreter og tariffoverenskomster. De har beholdt klagerett likeoverfor den tekniske og merkantile ledelse.

Dette annet rådssystem har altså en fast opbygget organisasjon med et bestemt organ, direksjonen, som har overledelsen av den enkelte bedrift, og som — hvad der er det mest bemerkelsesverdige — har en majoritet av sakkyndige, hvilke altså har den virkelige avgjørelse og ledelse eller delegerer denne til en enkeltmann, spesialist. Dette system skal dog ha ført til rivninger mellem fagorganisasjonene og regjeringen, fordi arbeidernes rettigheter herved er sterkt beskåret, sammenlignet med forholdet under det første rådssystem.

Hvad man først og fremst merker sig ved alle disse lover og lovforslag i de forskjellige land er, at i ingen av de nevnte land har man vovet å foreslå å tillegge bedriftsrådene bestemmelsesretten over arbeidernes *individuelle lønn*. Det eneste land av de ovennevnte, hvor loven til en viss grad griper inn på dette område, er Østerrike. Her kan arbeidsgiver eller arbeider, hvor de ikke blir enig om en akkordsats for et bestemt arbeide, og hvor akkordsatsen heller ikke kan fastsettes ved tariffavtale, innanke saken for voldgiftsretten.

I Rusland hadde bedriftsrådet under det første rådssystem bestemmel-

sesretten over arbeidernes individuelle lønn, men måtte forlate det, da det førte til hele industriens sammenbrudd. I det hele tatt er de erfaringsresultater, som er vunnet i Rusland meget bemerkelsesverdige, og foreløbig er de jo de eneste, vi har å bygge på, med undtagelse av Ungarn, fra hvilket land man ikke har nogen detaljerte oplysninger.

Heller ikke har man i noget av disse land vovet å tillegge bedriftsrådet hverken besluttende eller rådgivende myndighet med hensyn til *utvidelser* eller *forbedringer av virksomheten eller driften.*

Grunnfeilen ved alle de forslag, som gir rådene mere enn rådgivende myndighet, gir dem den såkalte *medbestemmelsesrett*, er efter mindretallets mening overalt den samme: *der skapes 2 organer til å styre med en og samme ting.* Dette er stridende mot den opfatning man i det daglige liv har av selve begrepet »ledelse«. Ingen av disse organer har lovmakerne turdet gi den avgjørende stemme og har derfor enten latt spørsmålet åpent, eller vært tvunget til å bygge op ennu et organ, som avgjør alle spørsmål, som de 2 første organer ikke kan bli enige om. I dette siste voldgiftsorgan vil der da oftest sitte like mange representanter for arbeidere som for arbeidsgivere samt en stats- eller kommunevalgt opmann, som da i virkeligheten blir den, som får avgjørelsen av alle spørsmål, store og små, ved den enkelte bedrift, den hele industri og alle industrier innen distriktet.

Der skapes således i virkeligheten en arbeiderne ved den enkelte bedrift ennu mere fjerntstående arbeidsgiver, som de personlig aldrig kan få i tale, en diktator for hele distriktets næringsliv, som tiltross for at han ikke har og ikke kan ha den fornødne tekniske og merkantile innsikt i alle de forskjellige spørsmål, han skal avgjøre — allikevel skal treffe alle de beslutninger, som nu fattes av de tusener funksjonærer ved alle de forskjellige og forskjelligartede bedrifter utover distriktet.

Men rent bortsett fra disse systemers konstruksjon vil de være dødsdømt ved sin virkemåte ved den forsinkelse i alle avgjørelser, som nu treffes på nogen minutter, eller på få timer av vedkommende funksjonær på arbeidsplassen, mens man efter enkelte av disse forslag må vente dager og uker på en avgjørelse.

